

**Inschrijven voor de
leergang 2007-2008**

kan online:

www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/

Het aantal inschrijvingen is beperkt tot 30.



2007 - 2008

INHOUDSTAFEL

1. Arbitragehof: generatiepactwet houdt stand: geen 10% tarief voor de interne pensioenvorming	3
2. Nieuwe sociale behandeling brugpensioen en Canada Dry uitgesteld	3
3. Veel interessante parlementaire vragen en (soms minder interessante) antwoorden	3
3.1. Fiscaliteit groepsverzekering na generatiepact	4
3.2. Belasten externe pensioenreserves : herkwalficatie levensverzekering in beleggingsproduct	5
3.3. Aanleg interne pensioenvoorziening na de wettelijke pensioenleeftijd en toepassing 80% grens	7
3.4. Discriminatie van bruggepensioneerden onder de Canada Dryregeling	8
3.5. Nieuw fiscaal regime voor de aanvullende pensioenen werknemers: 10%	9
3.6. Opbouwen van een aanvullend pensioen: budgetgrootte en terugverdieneffecten	11
3.7. Welvaartsbonus : welvaartsvaste pensioenen ?	12
3.8. Het begrip "effectief actief" voor het verlaagd tarief extrawettelijke pensioenkapitalen	13
4. Rechtsleer fiscaliteit	15
4.1. De in pandgeving en de overdracht van levensverzekeringen	15
4.2. Het fiscaal regime van aanvullende vergoedingen bij werkloosheid of brugpensioen	15
4.3. Hypotheekgekoppelde levensverzekering	15
5. Rechtsleer boekhouding: IAS 19 en voordelen voor werknemers	15
6. Uit de ministerraad	15
6.1. Pensioen van militairen (16/3)	15
6.2. Pensioenen openbare sector : 4% stijging (30/3)	16
6.3. Conventioneel brugpensioen (30/3)	16
6.4. Aanvullende pensioenen voor contractueel personeel (20/4)	16
6.5. Pensioenstelsel openbare sector en VRT (20/4)	16
6.6. Kapitalisatiestelsels bij pensioeninstellingen (20/4)	16
6.7. Terugbetaling pensioenbijdragen aan werknemers van instellingen van internationaal recht (20/4) ..	16
6.8. Verhoging van de loongrens voor de berekening van het werknemerspensioen (20/4)	16
6.9. Handvest van de sociaal verzekerde (20/4)	17
6.10. Werknemerspensioenen : Renten gekoppeld aan spilindex (20/4)	17
6.11. Gewaarborgd minimumpensioen : behoud van het minimumrecht per loopbaanjaar (20/4)	17
6.12. Administratieve vereenvoudiging en communicatie met de burger (27/4)	17
6.13. Verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood (27/4)	18
6.14. Cumulatie van pensioenen van de openbare sector met arbeid (27/4)	18
6.15. Vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen in overheidsdienst (27/4)	18
7. NAR nieuws : vier nieuwe adviezen	18
7.1. Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen	18

7.2. Brugpensioenen: inhoudingen	18
7.3. Conventioneel brugpensioen: samenvatting van de maatregelen	18
7.4. Vermindering werkgeversbijdragen oudere werknemers.....	19
8. Gelezen in het Belgisch Staatsblad	19
8.1. Welvaartsbonus.....	19
8.2. Pensioenbonus zelfstandigen	19
8.3. Politiediensten	19
8.4. Pensioen van sommige geneesheren	19
8.5. KB Canada Dry	19
9. CBFA nieuws	19
9.1. Advies Commissie Verzekeringen over de jaarrekening van de IBP	19
9.2. Belangrijke IBP circulaire voor grensoverschrijdende activiteit	19
10. Jaarverslag 2006 van de ombudsdienst Pensioenen	20
11. Pensioenstatistieken 2006	20
12. toekenning pensioenen van minder dan 100 €.....	20
13. Overzicht pensioenwetgeving 2006	20
14. Dienstnota's RVP	20
15. Interessant nummer Bank en Financieuzen: de impact van de vergrijzing op de financiële sector	21
16. Nieuw nummer Life & Benefits.....	21
17. Nieuwe nummers Pensionletter.....	21
18. België : aantrekking voor pan-Europese pensioenfondsen ?	22
19. Europees Hof van Justie	22
19.1. Conclusies in de zaak Jonkman tegen RVP: gelijkheid man-vrouw.....	22
19.2.. Leeftijdscriminatie: geen verplichte pensionering ?	23
20. Europees overzicht van de levensverzekeringmarkt.....	23
21. Nederland	23
21.1. kroniek aanvullende pensioenen 2006.....	23
21.2. Publicaties over de nieuwe pensioenwet.....	23
21.3. Levensloop slechts 5% van de werknemers gedekt.....	23
21.4. Solvency II ook voor pensioenfondsen ?	24
22. Portugal: grondige pensioenhervorming eindelijk op rails	24
23. Spanje : aanvullende pensioenen fiscaal gestimuleerd	25
24. IJsland: verhoging pensioenbijdragen.....	25
25. Liechtenstein sluit dicht bij het Zwitsers pensioenstelsel aan.....	26
26. Polen : verplicht DC stelsel onder vuur door mijnwerkers	27
27. CEIOPS communiceert over grensoverschrijdende plannen.....	27
28. UK: standaardopties in cafeteria: geen optie meer ?	28
29. USA : Twee papers	28
29.1. Recent Trend Towards Later Retirement	28
29.2. Will People Be Healthy Enough to Work Longer ?.....	29
30. USA: Reactions to social security retirement reform: geen individuele rekeningen in de eerste pijler	29
31. OESO : ambtenarenpensioenen en vergrijzing	29
32. Wereldwijd: Op zoek naar een pensioenleeftijd ?	29
33. Wereldbank : gratis boek over de meeste pensioensystemen in de wereld	29

1. ARBITRAGEHOF: GENERATIEPACTWET HOUDT STAND: GEEN 10% TARIEF VOOR DE INTERNE PENSIOENVORMING

Op 15 maart jl. velde het Arbitragehof arrest 42/2007 over het 10% belastingtarief ingevoerd door het generatiepact. www.arbitrage.be

De vraag was of de generatiepactwet geen discriminatie instelde tussen de bedrijfsleiders die een op interne wijze gefinancierd pensioenkapitaal ontvangen en de bedrijfsleiders die een op externe wijze gefinancierd pensioenkapitaal ontvangen. Die twee categorieën van bedrijfsleiders worden voortaan immers verschillend belast : 16,5 pct. in geval van interne financiering en 10 pct. in geval van externe financiering.

Het arbitragehof ziet geen discriminatie en voert aan dat het verschil in behandeling ertoe strekt de externe financiering van aanvullende pensioenen aan te moedigen.

Het arrest is opmerkelijk in twee opzichten. Ten eerste haalt het Arbitragehof relatief weinig argumenten aan om het verschil in behandeling te rechtvaardigen. Veel verder dan het "algemeen belang" en "belang van langer werken" geraakt het Hof niet in zijn analyse. Politiek kan dit misschien een sterk argument zijn maar juridisch is het eerder zwak ingebed. Ten tweede is het maar de vraag of dergelijke visie wel stand kan houden. Als het hoger percentage blijft bestaan voor de interne pensioenvoorziening, lijkt het alsof de bedrijfsleider met een interne pensioenvoorziening niet wordt aangespoord om langer te werken.

2. NIEUWE SOCIALE BEHANDELING BRUGPENSIOEN EN CANADA DRY UITGESTELD

De vervanging van de forfaitaire RVA- en de RVP-bijdragen voor brugpensioen door een procentuele bijdrage komt er voorlopig niet. De inwerkingtreding van de wet was gepland voor 1 april 2007, maar is nu voor onbepaalde tijd uitgesteld. Het is zo goed

als zeker dat het uitstel er komt, al heeft de wettelijke formalisering ervan nog een hele weg af te leggen.

Wat de sociale onderwerping betreft, blijft alles bij het oude. De enige nieuwigheid is de verplichting tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting. Die verplichting geldt vanaf 1 januari 2007.

De inhoudingen en bijdragen op de aanvullende vergoeding zouden kunnen wegvallen bij werkhervatting wanneer de RVA en de RVP ervan uitgaan dat een bruggepensioneerde die het werk hervat geen bruggepensioneerde meer is, omdat hij geen werkloosheidsuitkering meer krijgt.

Ook het KB dat de berekeningswijze van de sociale bijdragen en inhoudingen op brugpensioen en Canada Dry vanaf 1 april 2007 moest wijzigen, komt er dus voorlopig niet.

De gevolgen van dit uitstel voor Canada Dry en tijdscrediet zijn echter beperkter dan bij brugpensioen. De onderwerping van Canada Dry-stelsels en aanvullingen tijdscrediet aan een werkgeversbijdrage van 32,25% en aan inhoudingen van 3% bestemd voor de RVA en 3,5% bestemd voor de RVP, was reeds vastgelegd in een KB van 22 maart 2006. Dit KB blijft ongewijzigd van kracht.

Het uitstel betekent wel dat de RVP in principe de inningsinstantie blijft van de inhouding van 3,5%. De nieuwe berekeningsregels van de bijdragen en inhoudingen vastgelegd in het ontwerp van uitvoeringsKB van de Wet Diverse Bepalingen komen er voorlopig niet.

Bron: www.sd.be

3. VEEL INTERESSANTE PARLEMENTAIRE VRAGEN EN (SOMS MINDER INTERESSANTE) ANTWOORDEN

De laatste maanden van de legislatuur is het parlementair werk allesbehalve stilgevallen. Bij wijze

van spurt heeft het parlement een groot aantal interessante pensioenvragen aan de bevoegde ministers gesteld. Hierbij een overzicht.

De vragen zijn allen gesteld in de Kamer.

3.1. Fiscaliteit groepsverzekering na generatiepact

VRAAG (1139/B113): Naar verluidt zou het "Generatiepact" van de federale regering welbepaalde wijzigingen hebben aangebracht aan de fiscale en aan de sociale bepalingen met betrekking tot het belastingstelsel en het parafiscaal regime van de uitkeringen van kapitalen van groepsverzekeringen toegekend aan bedrijfsleiders van vennootschappen. Terzake rijzen dan ook de volgende algemene en praktische vragen naar de ware en de huidige toedracht van deze groepsverzekeringsaangelegenheid.

1. Blijft het zowel voor een mannelijke als voor een vrouwelijke bedrijfsleider van een vennootschap mogelijk om een groepsverzekering te laten uitbetalen op de leeftijd van 60 jaar of zelfs vroeger?
2. Welke al dan niet afzonderlijke of speciale tarieven aan RSZ, bedrijfsvoorheffing, personenbelasting en aanvullende belasting zijn er van nu af aan wettelijk verschuldigd en/of moeten er tijdig worden ingehouden:
 - a) bij een uitbetaling of toekenning op de leeftijd van 65 jaar;
 - b) bij een vroegere uitbetaling of toekenning al dan niet meer of minder dan vijf jaar vóór de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?
3. a) Tegen welke uiterste tijdstippen en welke individuele fiches en/of samenvattende opgaven en fiscale en sociale aangiften moeten er dienaangaande voortaan allemaal per maand en/of per kwartaal worden ingediend?
b) Onder al welke gecodeerde rubrieken, vakken en/of lettercodes van de kwestieuze aangifteformulieren moeten die belastbare bedragen telkens worden opgenomen?
4. a) Op welke precieze data moet die fiscale en die sociale pensioensituatie of uitbetalingsaangelegenheid telkens worden beoordeeld?

- b) Op 1 januari van het inkomstenjaar of van het aanslagjaar of op de dag van de eigenlijke toekenning of betaalbaarstelling van het kapitaal van die groepsverzekering en/of op de verjaardag van de verzekerde mannelijke of vrouwelijke bedrijfsleider?
5. Kan u, punt per punt, uw huidige ziens- en handelwijze meedelen in het licht van de thans vigerende wettelijke en reglementaire bepalingen en van sociale aard?

ANTWOORD (1139/B162):

1. Het antwoord is bevestigend.
2. Het generatiepact brengt, wat de kapitalen van groepsverzekeringen betreft, enkel wijzigingen aan in artikel 169, § 1; 171, 2o, b, en 4o, f; 515bis, 7de lid, en 515quater, § 1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 1992). De wijzigingen aan de artikelen 169, § 1, en 515bis, 7de lid, WIB 1992 hebben betrekking op de vaststelling van de belastbare grondslag van kapitalen van aanvullende pensioenen voor het berekenen van de omzettingsrente. Deze kapitalen worden, binnen de in voormelde artikelen gestelde voorwaarden, voortaan slechts in aanmerking genomen ten belope van 80% in zover ze ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd worden uitgekeerd aan de begunstigde die minstens tot aan die leeftijd effectief actief is gebleven.
De wijzigingen aan de artikelen 171, 2o, b), en 515quater, § 1, WIB 1992 hebben betrekking op het belastingtarief van toepassing op kapitalen gevormd door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming. Deze kapitalen worden voortaan aan het tarief van 10% (in plaats van 16,5%) onderworpen wanneer ze, binnen de in voormelde artikelen gestelde voorwaarden, ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd worden uitgekeerd aan de begunstigde die minstens tot aan die leeftijd effectief actief is gebleven.

Wat onder het begrip «effectief actief» moet worden verstaan is uiteengezet op blz. 50 tot 52 van het bericht aan de werkgevers en aan de andere schuldenaars van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten met betrekking tot de opmaak van de individuele fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11.

Kapitalen van groepsverzekeringscontracten, zijn op het vlak van de bedrijfsvoorheffing naargelang hun aard onderworpen aan een éénvormig tarief van respectievelijk 11,11%; 10,09%; 16,66% of 33,31% en dit overeenkomstig nr. 40 van de toepassingsregels opgenomen in de bijlage III van het koninklijk besluit/ WIB 1992, laatst vervangen door het koninklijk besluit van 18 december 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit/WIB 1992 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing en tot invoering van de Vlaamse forfaitaire vermindering van de bedrijfsvoorheffing (Belgisch Staatsblad van 22 december 2006). Deze kapitalen worden in de personenbelasting belast ofwel integraal of op basis van een omzettingsrente tegen het progressief tarief ofwel afzonderlijk tegen een tarief van 10%; 16,50% of 33% naar gelang van het geval. Gedetailleerde informatie dienaangaande is terug te vinden in voormeld bericht aan de werkgevers dat via de website :

<http://www.fiscus.fgov.be/interfaoifnl/Werkgevers/Fichesopgaven/fichesopgaven.htm> kan worden geraadpleegd.

Het tarief van de aanvullende belastingen wordt door de gemeenten autonoom bepaald en verschilt dus van gemeente tot gemeente. 3. b) Er werden ter zake geen nieuwe codes ingevoerd. Wel moet op de individuele fiche 281.11 in vak 12, c), vanaf inkomsten 2006 een uitsplitsing worden gemaakt tussen, enerzijds, «kapitalen die gevormd zijn door werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming (uitkering ten vroegste op wettelijke pensioenleeftijd aan begunstigde die tot dan effectief actief is gebleven)» en, anderzijds, de «andere» kapitalen, afkoopwaarden en andere toelagen in kapitaal die afzonderlijk belastbaar zijn. In vak 13, b), van dezelfde fiche moet voor het vermelden van de berekeningsgrondslag van de omzettingsrente eveneens een uitsplitsing worden gemaakt tussen de grondslag «voortvloeiend uit de omzetting ten belope van 80% van kapitalen (uitkering ten vroegste op wettelijke pensioenleeftijd aan begunstigde die tot dan effectief actief is gebleven)» en de «andere». Voor meer informatie verwijst ik eveneens naar voormeld bericht aan de werkgevers.

3. a) en 4. Overeenkomstig artikel 90 van het koninklijk besluit tot uitvoering van het WIB 1992 (KB/ WIB 1992) moeten de schuldenaars van bedrijfsvoorheffing die belastbare inkomsten hebben betaald of toegekend binnen de in artikel 412 van het WIB 1992 gestelde termijn een aangifte in de bedrijfsvoorheffing overleggen bij de bevoegde ontvanger van de directe belastingen en de verschuldigde bedrijfsvoorheffing bij dezelfde ontvanger betalen.

Krachtens voormeld artikel 412 is de bedrijfsvoorheffing betaalbaar binnen de vijftien dagen na het verstrijken van de maand waarin de inkomsten werden betaald of toegekend. Het feit dat tot de belasting aanleiding geeft en dat aan de basis ligt van de indiening van aangifte en betaling van de bedrijfsvoorheffing, enerzijds, en de opmaak van de individuele loonfiche 281.10 en samenvattende opgave 325.10 anderzijds, is dus de betaling of de toekenning, ongeacht de periode waarop die bezoldigingen betrekking hebben.

De uiterste datum voor het indienen van de individuele fiches en samenvattende opgaven is voor inkomstenjaar 2006 verlengd tot 13 april 2007, met uitzondering van de individuele fiche 281.50 en de samenvattende opgave 325.50 waarvoor de indieningsdatum werd vastgelegd op 30 juni 2007.

3.2. Belasten externe pensioenreserves : herkwalficatie levensverzekering in beleggingsproduct

VRAAG (1407/B139): In hoofdzaak steunende op het arrest van het hof van beroep te Gent van 9 december 2003 en op de vonnissen van de rechtbank van eerste aanleg te Brugge, Brussel en te Antwerpen met betrekking tot taxatie van bedrijfsleidersverzekeringspremies, waarbij de zogenaamde takken "21" en "23" van levensverzekeringen in beleggingscontracten werden geherkwalificeerd, worden door de taxatieambtenaren thans gelijklopend blijkbaar vele andere verzekeringscontracten eveneens geherkwalificeerd tot zuivere beleggingsproducten. De motivering van zowel dit hof als van die van de rechtbanken, thans verder gevolgd door de onderzoekende belastingambtenaren, is

voornamelijk gegrond op de vooropgezette stelling dat een verzekeringscontract een kanscontract is in de zin van artikel 1964 van het Burgerlijk Wetboek en bijgevolg steeds een kans op winst of verlies moet bevatten.

Om reden dat bij het merendeel van de geïmplementeerde levensverzekeringen van het type "groepsverzekering" en van het type "pensioentoezeggingsverzekering" géén minimumkapitaal bij overlijden wordt uitgekeerd en dat elk risico ontbreekt, zijn de belastingambtenaren uit hiërarchische overwegingen blijvend van mening dat er geen sprake kan zijn van een kanscontract, zodat het met andere woorden niet gaat om een verzekeringscontract. Ter zake rijzen dan ook de volgende algemene praktische vragen.

1. Moet iedere levensverzekering (op heden al dan niet nog geregeld door het zeerecht) voortaan voldoen aan de definitie waarvan sprake in artikel 1964 van het Burgerlijk Wetboek en heeft dit artikel van het gemeen recht al dan niet absolute voorrang op artikel 1A van de huidige jongere en gecoördineerde Wet op de landverzekeringsovereenkomst van 25 juni 1992?

2. Kunnen alle betrokken Belgische administraties de herziene zienswijze van het Franse Hof van Cassatie van 23 december 2004 (www.courdecassation.fr) bijtreden met betrekking tot de ruimere interpretatie van het artikel van het Franse Burgerlijk Wetboek dat identiek is aan het Belgisch artikel?

3. Op welke wijze, in welke mate en op grond van welke wettelijke en reglementaire bepalingen mogen of moeten die zogenoemde bruto- of netto-"spaartegoeden" of "spaarreserves" inzake vennootschapsbelasting bij voorkeur desgevallend worden belast:

- a) als een "reservebestanddeel" onderschatting actief in de zin van artikel 24, eerste lid, 4°, WIB 1992 en/of artikel 361 WIB 1992;
- b) als een "verworpen uitgave" op te nemen onder de code nr. 031 vak IV van het aangifteformulier?

4. Welke nationaal geldende algemene instructies in verband met de benadering op het vlak van de

taxatie en op het vlak van de behandeling van de talrijke bezwaarschriften werden of zullen er weldra worden uitgevaardigd aan het adres van de taxatieambtenaren en van de gewestelijk directeurs van alle belastingadministraties?

5. Is het voortaan effectief de bedoeling van zowel de Belgische en de Europese wetgever als van de regering om de premies van al dergelijke verzekeringscontracten waarbij geen minimumkapitaal bedongen wordt bij overlijden en geen risico voorhanden is, de netto- of brutospaartegoeden fiscaal onmiddellijk te gaan belasten?

6. Kunt u punt per punt uw huidige algemene ziens- en handelwijze meegeven, inzonderheid zowel onder meer in het licht van de artikelen 1104 en 1964 van het Burgerlijk Wetboek ontstaan uit de Code Napoléon (uitgevaardigd op 21 maart 1804 - 30 ventôse jaar XII), het koninklijk besluit van 17 december 1992 betreffende de levensverzekeringsactiviteit, de Europese richtlijnen inzake levensverzekeringen, de artikelen 1.A, 2, 3, 48 en 97 van de Wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst, de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen, het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit (Belgisch Staatsblad van 15 november 2003 - errata 23 juli 2004), de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005, tweede editie) en de adviezen van alle commissies, raden en werkgroepen van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA), als in het kader van de bepalingen van de artikelen 21, 1e lid, 4°; 38, § 1, 18 en 19; 49; 52,3°,b; 59; 171,4°,f; 183; 185; 195, § 1; 340 en 361 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en de artikelen 35 en 63-1 KB/WIB 1992?

ANTWOORD (1407/B162): Ik heb de eer het geachte lid mee te delen dat ik op de hoogte ben van de problematiek betreffende de kwalificatie van bepaalde levensverzekeringsproducten in beleggingsproducten. De gestelde problematiek waarover met de betrokken sector reeds verschillende besprekingen zijn gevoerd maakt ten

andere het voorwerp uit van een grondig onderzoek dat door de diensten van mijn administratie wordt uitgevoerd en dat momenteel nog niet is beëindigd.

3.3. Aanleg interne pensioenvoorziening na de wettelijke pensioenleeftijd en toepassing 80% grens

VRAAG (1458/B147): Niet alleen uit recente rechtspraak maar ook uit het antwoord op de vraag nr. 1192 van 19 januari 1998 van de heer Desimpel (Vragen en Antwoorden, Kamer, 1997-1998, nr. 127 ,blz.17588) blijkt dat zowel de belastingadministraties als de diensten van Economische Zaken er voortaan mee instemmen dat vennootschappen een "interne pensioenvoorziening" aanleggen om de contractuele pensioenbeloftes en -toezeggingen aan hun bedrijfsleiders en hun erfgenamen of rechthebbenden waar te maken ter gelegenheid van hun wettelijke of vervroegde pensionering of hun vroegtijdig overlijden. Ter zake rijzen nog steeds de volgende algemene praktische vragen.

1. Kan of mag een rechtspersoon - ongeacht het feit of de begunstigten al dan niet reeds een wettelijk pensioen als zelfstandige of als werknemer hebben aangevraagd en genieten - zowel op boekhoudkundig als op fiscaal vlak een (belastingvrije) interne pensioenvoorziening aanleggen voor het voldoen aan de contractuele pensioenbeloftes of -toezeggingen ten voordele van zelfstandige bedrijfsleiders die na de wettelijk pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen (cf. overgangsregeling geldig in 2006) zonder meer nog steeds verder blijven werken tot op datum van overlijden of tot aan een niet nader te bepalen datum van definitief ontslag als statutair bestuurder of zaakvoerder?

2. Is zulke interne voorziening eveneens toegelaten zelfs wanneer het voordeel op occasionele en niet-systematische wijze wordt toegekend, wat het geval is wanneer het voordeel wordt toegekend aan een welbepaalde persoon, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze persoon behoort (Vragen en Antwoorden, Senaat, 1995-1996, nr. 1-24 van 23 juli 1996, blz. 1191-1192)?

3. In welke gehele of beperkte mate mag of moet er daarbij ook algemeen rekening worden gehouden met inhaalbijdragen, back-services en met future-services?

4. a) Op grond van welke wettelijke of reglementaire bepalingen en hoe moet in bevestigend geval de zogenaamde fiscale 80 %-grens worden becijferd wanneer er geen specifieke einddatum in het vooruitzicht kan worden gesteld of met andere woorden welke concrete parameters, omzettingsscoëfficiënten en/of reglementaire berekeningsformules moeten er in zulk geval worden gehanteerd?

b) Hoe moet specifiek het aantal nog te presteren jaren (N) vanaf het aangaan van de pensioenovereenkomst tot aan de normale pensioenleeftijd in zulk geval redelijkerwijze worden vastgesteld (zie bij analogie Com.I.B.1992 nr. 59/41)?

5. a) Welke gebeurlijke invloed hebben die contractuele pensioenbeloftes en -toezeggingen respectievelijk op de latere toekenning van het later toch nog aangevraagde wettelijke rust- of overlevingspensioen waarvan sprake in het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, in het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en op de toekenning van een staatspensioen?

b) Welke beperkingen worden er eventueel ingesteld en welke wettelijke en extrawettelijke pensioencumulaties zijn thans nog toegelaten?

6. a) Op welke concrete wijze moet de "actuele" waarde van dergelijke interne pensioenvoorzieningen jaarlijks worden be- en herrekend en welke specifieke wettelijke of reglementaire parameters of financieringsmethodes moeten er daarbij gehanteerd worden?

b) Zijn of kunnen er op de portaalsites van de FOD Financiën, de FOD Economie en de Commissie voor Boekhoudkundige Normen (CBN) daartoe weldra

algemene berekeningsmodules of spreadsheets worden geplaatst waarop op anonieme doch betrouwbare en heldere wijze over het ganse rijk uniforme berekeningen zowel van de 80 %-regel als van de "actuele waarde" kunnen worden uitgevoerd ? Tot nu toe werkt iedere belastingambtenaar immers volledig op eigen houtje en bestaan er blijkbaar geen nationale directieven of geautomatiseerde algemene berekeningsprogramma's of rekenbladen.

7. Binnen welke termijnen en op grond van welke wettelijke of reglementaire beschikkingen is de vennootschap ter fiscale verantwoording thans nog verplicht welbepaalde attesten, opgaven en informatiefiches aan de belastingdiensten op straffe van verval of nietigheid tijdig in te dienen, te verbeteren en/of aan te vullen?

8. Op welke wijze moet de aanleg van een interne pensioenvoorziening in de jaarrekening eventueel worden toegelicht?

9. Welke fiscale en/of sociale bijdragen of extra parafiscale heffingen of tarieven zijn thans verschuldigd op het ogenblik van de uitkering van het pensioenkapitaal?

10. Kunt u punt per punt uw huidige algemene en uniforme zienswijze, handelwijze en berekeningswijze meedelen onder meer in het licht van de wettelijke en reglementaire bepalingen van de artikelen 25,5de; 52,5°; 48; 59; 60; 171, 4de, g; 195 en 515quater en quinquies WIB 1992, de reglementeringen voorgeschreven door de Europese Commissie, de wet op de jaarrekeningen en adviezen van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen, de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en de desbetreffende uitvoeringsbesluiten, het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967, het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 en van de pensioenwetgeving van ambtenaren als in het kader van de administratieve vereenvoudiging?

ANTWOORD (1458/B162): Ik wil het geachte lid erop wijzen dat haar vragen over het stelsel van de wettelijke of extra-wettelijke pensioenen als dusdanig niet tot mijn bevoegdheid behoren.

Een voorziening kan overeenkomstig artikel 48 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 1992) worden aangelegd in vrijstelling van belasting, wanneer het aanvullend pensioen waarop de voorziening betrekking heeft, wordt toegekend met naleving van de wettelijke bepalingen ter zake. Het bedrag van de voorziening dat fiscaal kan worden aanvaard, wordt bepaald in functie van parameters die eigen zijn aan elke pensioentoezegging. Het bedrag van de voorziening, dat moet worden gespreid in functie van het reeds verstreken en het nog resterend gedeelte van de beroepsloopbaan en dat moet worden geactualiseerd, moet voor elk belastbaar tijdperk worden bepaald rekening houdend met de evolutie van die parameters.

In ieder geval is het aftrekbaar gedeelte van de voorziening evenredig met het gedeelte van de pensioentoezegging dat de aard heeft van beroepskosten, en dit rekening houdend in het bijzonder met de bepalingen van de artikelen 49, 52o, 5o, 53, 10o, 59, 60 en 195, WIB 1992. Overigens heb ik mijn administratie de opdracht gegeven een circulaire op te stellen met betrekking tot de voorzieningen voor aanvullende pensioenen.

3.4. Discriminatie van bruggepensioneerden onder de Canada Dryregeling

VRAAG (1511/B151): Een van de maatregelen van de belastinghervorming van 2001 bestond erin dat gehuwden en alleenstaanden voortaan op gelijke voet behandeld zouden worden, meer bepaald op het stuk van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens. De werkloosheidsuitkeringen, de brugpensioenen onder het nieuwe stelsel en de Canada Drybrugpensioenen vielen evenwel niet onder die regeling. Met een correctie in de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact werd de discriminatie tussen bruggepensioneerden onder het oude en onder het nieuwe stelsel weggewerkt.

Aangezien een werknemer met een Canada Drybrugpensioen op het einde van zijn loopbaan niet hetzelfde statuut heeft als een "echte" bruggepensioneerde en zijn brugpensioen belastingtechnisch als een werkloosheidsuitkering

beschouwd wordt, wordt de belastingvermindering voor een samenwonende bruggepensioneerde onder de Canada Dryregeling beperkt tot de vermindering voor een gezinspensioen. De andere samenwonende bruggepensioneerden genieten daarentegen een dubbele vermindering voor alleenstaanden.

1. Waarom werd die discriminatie niet weggewerkt?
2. Zal u daar alsnog wat aan doen?

ANTWOORD (1511/B162): Zoals het geachte lid opmerkt in zijn vraag, wordt sinds de wet van 10 augustus 2001 betreffende de hervorming van de personenbelasting, de belastingvermindering voor werkloosheidsvergoedingen beperkt tot één enkele vermindering die wordt berekend voor de twee echtgenoten samen. De toepassing van de belastingvermindering voor deze inkomsten per belastingplichtige en dus per echtgenoot gaat in tegen de doelstellingen van de regering, die op die manier een actief opleidings- en tewerkstellingsbeleid wil voeren gericht op de verhoging van de activiteitsgraad in alle lagen van de bevolking.

Ik vermoed dat het geachte lid met «Canada-dry»-vergoeding niet enkel de basisuitkering bedoelt, maar ook de aanvullende vergoedingen die er bovenop worden betaald.

Terwijl de basisuitkering op fiscaal vlak altijd als werkloosheidsuitkering wordt behandeld, met de hierboven vermelde beperking inzake belastingvermindering, is dit niet het geval voor de aanvullende uitkeringen. Deze worden, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, niet als werkloosheidsuitkeringen, maar als vervangingsinkomsten behandeld. Gelet op deze kwalificatie wordt de belastingvermindering voor deze inkomsten bij een gemeenschappelijke aanslag per belastingplichtige berekend.

De regering is niet van plan om het belastingstelsel van de werkloosheidsuitkeringen en van de aanvullende uitkeringen die ermee worden gelijkgesteld te wijzigen, tenzij in het kader en binnen de beperkingen van het wetsontwerp houdende uitvoering van het interprofessioneel

akkoord voor de periode 2007-2008, dat momenteel wordt behandeld in het Parlement.

3.5. Nieuw fiscaal regime voor de aanvullende pensioenen werknemers: 10%

Vraag (1545/B 155): Het Generatiepact wil de beroepsbevolking ertoe aanzetten om langer te werken. Eén van de hefbomen daartoe is de invoering van een gunstig belastingregime voor aanvullende pensioenkapitalen. Het deel van het pensioenkapitaal, dat met werkgeversbijdragen wordt gevormd, wordt verlaagd van 16,5 % naar 10 %. Voorwaarde hiertoe is dat het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van de werknemer en de werknemer tot die dag aan de slag is gebleven. Deze vraag heb ik reeds gesteld in de voormelde commissievergadering van 7 februari 2006. De voorgelegde gevallen zouden door uw administratie, samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg nader onderzocht worden. Gezien hierover in de praktijk talloze vragen rijzen, wens ik nogmaals mijn vragen voor te leggen.

1. Hoe moet de voorwaarde "aan de slag blijven tot de wettelijke pensioenleeftijd" begrepen worden bij:
 - a) werknemers die deeltijds werken tot 65 jaar;
 - b) werknemers die deeltijds werken als gevolg van de opname van (deeltijds) tijdskrediet en het pensioenkapitaal opnemen op 65 jaar;
 - c) werknemers die met vervroegd pensioen gaan op hun 60ste, maar op hun 64ste terug aan de slag gaan als uitzendkracht tot hun 65ste en het aanvullend pensioen dan pas opnemen;
 - d) werknemers die met vervroegd pensioen gaan op 60 jaar na een loopbaan van 40 jaar en pas het aanvullend pensioenkapitaal opnemen op hun 65ste;
 - e) werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd en het pensioenkapitaal opnemen op 65 jaar;
 - f) werknemers die langere tijd afwezig zijn door een schorsing van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld wegens ziekte en dan het aanvullend pensioen ontvangen op 65 jaar?
2. a) Kan in elk van deze gevallen het gunsttarief toegepast worden?
b) Waarom (niet)?

ANTWOORD (1545/B162): Opdat sommige kapitalen en afkoopwaarden in aanmerking zouden kunnen komen voor een fiscaal gunstig regime (hetzij de aanslagvoet van 10 %, hetzij de beperking van de in aanmerking te nemen berekeningsgrondslag voor de vaststelling van de omzettingssrente met betrekking tot kapitalen en afkoopwaarden die in aanmerking komen voor de omzetting in lijfrente), is vereist dat die kapitalen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd worden uitgekeerd aan de begunstigde die minstens tot aan die leeftijd effectief actief is gebleven. Het « effectief actiefzijn » moet worden beoordeeld tijdens een periode van 3 jaar voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. De verkrijger van bedoelde kapitalen en afkoopwaarden moet dus gedurende de laatste 3 jaren die onmiddellijk voorafgaan aan zijn/haar wettelijke pensioenleeftijd (dus doorgaans vanaf de leeftijd van 62 jaar), ononderbroken effectief actief zijn gebleven. Deze periode wordt hierna de referentieperiode genoemd.

Hiermee rekeninghoudend, vindt het geachte lid hierna het antwoord op de door hem gestelde vragen. 1. *a)* en *b)* en 2. Belastingplichtigen die tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling beperkt tot minimum de helft van een voltijdse betrekking (op basis van bijvoorbeeld een individueel akkoord), komen in aanmerking voor de gunstige fiscale maatregel, voor zover het aanvullend pensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd wordt uitgekeerd aan de begunstigde. Deze periode van mindere activiteit wordt gelijkgesteld met een periode van activiteit.

Hetzelfde geldt voor belastingplichtigen die aanspraak hebben gemaakt op:

- het recht op 1/5de loopbaanvermindering (artikel 1, 2de streepje en 6 tot 8 van CAO 77*bis*);
- het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (artikel 1, 3de streepje en 9 tot 10 van CAO 77*bis*);

1. *c)*, *d)* en 2. Belastingplichtigen die hun beroepsactiviteit op vrijwillige basis stopzetten en hun vervroegd pensioen aanvragen zijn zeker niet van plan om verder actief naar een baan te zoeken. Louter door het feit dat zij vo´o´r het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd hun pensioenrechten tijdelijk schorsen om bijvoorbeeld als uitzendkracht terug aan de slag te gaan, kan niet worden gesteld dat zij tot dan effectief actief zijn geweest.

De periode vanaf wanneer het vervroegd pensioen is ingegaan, zelfs indien vanaf 62 jaar of later de pensioenrechten worden geschorst om bijvoorbeeld als uitzendkracht terug aan de slag te gaan tot de wettelijke pensioenleeftijd, kan niet worden aangemerkt als zijnde een periode van effectieve activiteit, met andere woorden de gunstige fiscale maatregel kan niet worden toegepast in hoofde van een werknemer die het vervroegd pensioen heeft aangevraagd.

1. *e)* en 2. Belastingplichtigen die (tijdens de referentieperiode) tot het bereiken van hun wettelijke pensioenleeftijd hun voltijdse arbeidsprestaties of hun deeltijdse arbeidsregeling volledig schorsen en hun recht op het voltijdse tijdskrediet (artikel 1, 1e streepje en 3 tot 5 van CAO nr. 77*bis*) doen gelden, komen niet in aanmerking voor de gunstige fiscale maatregel. De periode van het voltijds tijdskrediet kan niet worden aangemerkt als zijnde een periode van effectieve activiteit. 1. *f)* en 2. Belastingplichtigen die zich bevinden in een overmachtsituatie en die in de referentieperiode :

- een wettelijke ziekte- of invaliditeitsuitkering genieten, waarbij de arbeidsongeschiktheid niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft en voor zover de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ziekte (andere dan beroepsziekte) of ongeval (andere dan beroepsongeval);
- overeenkomstig de artikelen 22 en 23 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 de vergoeding voor tijdelijke, algehele arbeidsongeschiktheid genieten of de vergoeding voor blijvende ongeschiktheid vermeld in artikel 24 van dezelfde wet, ofwel overeenkomstig

— artikel 37 van de wet betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecodificeerd op 3 juni 1970, de vergoeding voor volledig tijdelijke of volledige blijvende arbeidsongeschiktheid genieten, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval respectievelijk beroepsziekte; worden geacht gedurende die periode effectief actief te zijn geweest, waardoor de gunstige fiscale maatregel kan worden toegepast voor zover het aanvullend pensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd wordt uitgekeerd aan de begunstigde.

Volledigheidshalve kan ik u nog meedelen dat de interpretatie van het begrip « effectief actief » reeds werd toegelicht in bijlage 8 op blz. 50 tot 52 van het bericht aan de werkgevers en aan de andere schuldenaars van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten met betrekking tot de opmaak van de individuele fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11 voor inkomsten betaald of toegekend tijdens het jaar 2006, te raadplegen via de site: <http://www.fiscus.fgov.be/interfaofnl/Werkgevers/Fichesopgaven/fichesopgaven.htm>

3.6. Opbouwen van een aanvullend pensioen: budgetgrootte en terugverdieneffecten

VRAAG (1620/B162): In de pers verscheen een studie van Price Waterhouse Coopers, waarin nagegaan werd wat voor een "type-werknemer" de gevolgen kunnen zijn op financieel vlak van langer werken, rekening houdend met de nieuwe maatregelen. Men kan natuurlijk vragen hebben bij de gekozen "type-voorbeelden", omdat men er toch een reeks vooronderstellingen in opneemt. Hoe dan ook blijkt dat wie een groepsverzekering heeft, via fiscale weg sterk wordt aangemoedigd om langer te blijven werken.

1. Hoeveel werknemers nemen vandaag deel aan een groepsverzekering?

2. Hoe is de premieopbouw verdeeld tussen werknemers onderling: hoeveel percent van de totale premies komt ten goede aan de 10% werknemers die het minste premies krijgen, en

hoeveel percent van de totale premies komt ten goede aan de 10% werknemers die de meeste premies krijgen?

3. a) Wat is het totale fiscale budget dat wordt besteedt aan het stimuleren van groepsverzekeringen?

b) Wat is de totale budgettaire brutoweerslag van de verlaging van 16,5% naar 10% voor wie tot de pensioengerechtigde leeftijd actief is?

c) Wat zijn de terugverdieneffecten en wat is dus de totale budgettaire nettokost of netto-opbrengst van de verlaging van 16,5% naar 10%?

4. Hoe verhoudt zich het volledige budget van de wettelijke pensioenstelsels ten opzichte van het volledige budget dat via fiscale incentives wordt uitgegeven aan de tweede en derde pensioenpijlers, en wat is de evolutie daarvan in de afgelopen jaren?

ANTWOORD (1620/B162): Wat de eerste twee vragen betreft, verwijs ik u naar het antwoord dat de minister van Pensioenen zal geven. (Vraag nr. 210 van 21 maart 2007.)

Volgens gegevens van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen waren er eind 2005 (de meest recente volledige cijfers) 1 688 668 werknemers die voordelen bij leven en 1 583 346 werknemers die voordelen bij overlijden opbouwden via een groepsverzekering. Daarnaast wordt ook aan pensioenopbouw gedaan via instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP) : het gaat hier om 322 658 werknemers.

In deze cijfers zijn er een aantal dubbeltellingen, onder meer omwille van het aantal gemengde contracten, waarbij in sommige gevallen personen die zowel genieten van een dekking bij leven als van een overlijdensdekking tweemaal geteld worden. Tussen het aantal deelnemers van de groepsverzekeringen en de IBP kunnen zich eveneens dubbeltellingen voordoen aangezien er een aantal stelsels bestaan waarvan de werknemersbijdragen in een groepsverzekering worden ondergebracht en de werkgeverstoelagen in de IBP. In de cijfers van de IBP zitten ook de

zogenaamde «slapers » : werknemers die de onderneming hebben verlaten, maar waarvoor de opgebouwde rechten nog in de instelling voor bedrijfspensioenvoorziening worden beheerd. Deze werknemers kunnen ook in hun nieuwe pensioeninstelling (IBP of verzekeringsonderneming) als deelnemer worden geteld.

In verband met de tweede vraag hoe de premieopbouw verdeeld is tussen werknemers onderling, kan ik het geachte lid antwoorden dat de CBFA niet beschikt over de nodige gegevens.

Nu de derde en de vierde vragen. Het geachte lid doelt hier wellicht op de bepalingen van artikel 104 van de wet op het Generatiepact van 23 december 2005 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 2005). Vooreerst dient opgemerkt dat de wettelijke beschikkingen ter zake pas van toepassing zijn op kapitalen uitgekeerd vanaf 1 januari 2006. Fiscaal gezien betreft het dus inkomsten aangegeven voor het aanslagjaar 2007. Vervolgens dient aangestipt dat een representatieve, budgettaire impact van deze maatregel pas kan berekend worden na de globale verwerking van de aangiften voor het betrokken aanslagjaar.

Inderdaad, gezien de tariefverlaging van 16,5% naar 10% voor dit soort inkomsten slechts onder de voorwaarden, bedoeld in de bovenvermelde wet, wordt toegepast, is het noodzakelijk de eerste reactie van de burgers op de wetswijziging af te wachten. Concreet mogen de eerste resultaten ter zake pas na 30 juni 2008 worden verwacht, gezien de aangiften in de personenbelasting tegen dat tijdstip dienen ingekohierd te worden.

Ten slotte aanstippen dat de budgettaire impact ook zal schommelen in de tijd. Enerzijds zal het aantal uitkeringsgerechtigden evenals de uitgekeerde sommen van jaar tot jaar verschillen. Anderzijds zal ook de perceptie van de burgers tegenover «het langer economisch actief zijn » in de tijd evolueren.

3.7. Welvaartsbonus : welvaartsvaste pensioenen ?

VRAAG (204/B161): Op 9 februari 2007 heeft de ministerraad de "welvaartsbonus", beter bekend als de "pensioenbonus", goedgekeurd. Volgens uw persbericht zullen "om en bij 1.000.000 gepensioneerde werknemers en zelfstandigen in april 2007 een bonus krijgen van 35 of 75 euro, al naargelang ze 10 tot 19 dan wel 20 jaar en meer gewerkt hebben. Het betreft alle mensen met een minimumpensioen en al wie minstens 15 jaar op pensioen is. Sommigen krijgen in september nog een tweede verhoging. In april 2008 wordt dit respectievelijk 40 en 90 euro." Met deze maatregelen geeft de regering volledig uitvoering aan de voorstellen van de sociale partners en voegt ze daar een gevoelige extra verhoging aan toe. Ter herinnering, op 21 september 2006 hebben de sociale partners vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad unaniem een bijzonder negatief advies over die pensioenbonus uitgebracht (advies nr. 1566 van de NAR en CRB 2006-1022 DEF CCR 10).

1. In hun gemeenschappelijk advies van 21 september 2006 hebben de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad meerdere voorstellen geformuleerd om de oudste pensioenen en de pensioenminima op gerichte wijze te herwaarderden. U heeft daar geen, of alleen maar zijdelings, rekening mee gehouden. Waarom?

2. In de loop van de jongste tien jaar is de koopkracht van de gepensioneerden ten opzichte van die van de werkende bevolking met 8,4 procent achteruitgegaan. Om de pensioenen werkelijk welvaartsvast te maken moeten er meer middelen worden uitgetrokken. Alleen op die wijze kan men voorkomen dat de kloof tussen de actieve bevolking en de sociale uitkeringsgerechtigden breder wordt. Wanneer zal u de pensioenen daadwerkelijk welvaartsvast maken?

3. Waarom heeft u geen rekening gehouden met de belangrijke opmerkingen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, in het bijzonder wat de aantasting van het verzekeringsbeginsel betreft?

ANTWOORD (204/B162): Ik wil allereerst vermelden dat het advies nr. 1566 van de NAR waarnaar wordt

verwezen in werkelijkheid betrekking heeft op een andere tekst dan degene die is goedgekeurd. Dit advies, dat overigens over een aantal punten een verkeerde interpretatie geeft, is dus niet relevant om de maatregel die uiteindelijk is aangenomen te kunnen beoordelen.

Ik bevestig in dat opzicht dat de genomen beslissing de prioriteiten waarop de sociale partners hebben gewezen volkomen uitvoert, weliswaar met uitzondering van de betalingswijze. Van bij het begin waren de prioriteiten van beiden overigens dezelfde, namelijk de verhoging van de oudste pensioenen en de minimumpensioenen.

Wat de opmerking over het gezamenlijke advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad betreft, dat de oudste pensioenen en de minimumpensioenen wil herwaarderen, tonen de feiten duidelijk aan dat de huidige regering op dat vlak maatregelen heeft genomen die ertoe strekken de welvaartsachterstand opgelopen in de 10 jongste jaren in te halen.

Kost in 2007 (spilindex 118,47) van de pensioen herwaardering (zonder de verhogingen van de minimumpensioenen). Herwaarderingen die tussen 2002 en 2007 ingegaan zijn in het werknemersstelsel en in het stelsel van de zelfstandigen

Bovendien, en dit is belangrijk, heeft de Regering gezorgd voor een wettelijke verankering van een mechanisme van aanpassingen aan de welvaart. Voor de jaren 2007 en 2008 zal daarvoor een begroting voorzien zijn van 182,4 miljoen euro. Via dit systeem kan men perfect tegemoetkomen aan de basishypothesen van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. Wat het verzekeringsprincipe betreft, ga ik niet akkoord met de kritiek van de sociale partners.

Volgens mij is de kern van het probleem de vervangingsratio die men kan garanderen aan de werknemers zodra ze uit het beroepsleven stappen. U weet dat het in dit verband mijn bedoeling is om op termijn dit percentage op te trekken van de huidige 60 à 65% tot 70%.

3.8. Het begrip "effectief actief" voor het verlaagd tarief extrawettelijke pensioenkapitalen

VRAAG (1599/B157) : Ingevolge de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact wordt de belastingheffing op pensioenkapitalen opgebouwd in de tweede pensioenpijler door werkgeversbijdragen of door de ondernemingsbijdragen en die ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd worden uitgekeerd, verlaagd van 16,5 % naar 10 % op voorwaarde dat de belastingplichtige tot aan de wettelijke pensioenleeftijd effectief actief is gebleven (artikel 171, 2°, b), tweede streepje, WIB 1992).

Tijdens de parlementaire bespreking hebben wij vragen gesteld over wat onder "effectief actief" dient te worden verstaan. In het bericht aan de werkgevers met betrekking tot fiches 281.11 wordt het begrip "effectief actief" nu ingevuld. De administratie definieert een referteperiode, met name drie jaar vóór de wettelijke pensioenleeftijd. Daarnaast voorziet het in een aantal gevallen waarbij de inactiviteit al dan niet in aanmerking wordt genomen als activiteitsperiode.

1. Kan u nader toelichten waarom de administratie kiest voor een driejarige referteperiode en geen andere termijn?
2. Kan u de wettelijke grondslag aanwijzen waarop de administratie zich steunt om deze referteperiode te bepalen?
3. Voegt uw administratie hier niet een arbitrair gekozen voorwaarde toe aan de wet?
4. Bent u van mening dat diegene die de fiche moet opmaken, kan nagaan of de uitzonderingen van toepassing zijn, bijvoorbeeld of de begunstigde onvrijwillig werkloos is, ingeschreven is als werkzoekend en ook actief naar werk zoekt tijdens de referteperiode?
5. Hoe moet men het "effectief actief" zijn beoordelen van iemand die palliatief verlof neemt tijdens de referteperiode?
6. Bent u van mening dat dergelijke open begrippen niet verenigbaar zijn met het legaliteitsbeginsel en het beginsel van rechtszekerheid?

7. Lukt men met zulke open normen niet eerder gerechtelijke betwistingen uit of is het een politieke beleidskeuze van de minister om ruimte te bieden aan de mogelijkheid te transigeren in individuele gevallen?

ANTWOORD (1599/B157) : Zoals het geachte lid wel weet, heeft de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact onder meer als doel de beroepsbevolking ertoe aan te zetten langer te werken, met name tot bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (doorgaans 65 jaar).

In antwoord op uw eerste 3 vragen kan ik u bevestigen dat ik, teneinde deze reglementering soepel toe te passen, bereid ben gevonden om enkel de 3 jaren voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd, dus doorgaans de periode vanaf het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, in aanmerking te nemen voor de vaststelling of iemand al dan niet tot aan die wettelijke pensioenleeftijd effectief actief is gebleven.

Diezelfde leeftijd van 62 jaar is terug te vinden in artikel 7 van het Generatiepact voor wat betreft de toekenning van een pensioenbonus. De regering was daarbij immers van oordeel dat de bonusjaren zich tussen ten vroegste 60 en uiterlijk 65 moeten situeren.

Bovendien is één van de doelstellingen die de federale overheid en de gewesten en gemeenschappen in samenwerking met de sociale partners in het kader van de uitvoering van de Strategie van Lissabon wil halen «de gemiddelde uittredingsleeftijd, het ogenblik waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten, vast te stellen op 62 jaar. ». Het ligt dan ook voor de hand dat deze leeftijd of een periode van 3 jaar voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd — en geen langere periode — in aanmerking wordt genomen om na te gaan of belastingplichtige zich al dan niet in een periode van activiteit bevindt. Deze keuze is dan ook absoluut niet arbitrair vastgesteld.

In antwoord op vraag 4 stel ik vast dat het gunstig belastingregime enkel van toepassing is wanneer de pensioenkapitalen worden uitgekeerd aan belastingplichtige die de wettelijke pensioenleeftijd

heeft bereikt en die tot dan effectief actief is gebleven. De eerste voorwaarde biedt geen problemen voor de uitkerende instellingen. Indien bij de betaling of toekenning van de pensioenkapitalen er evenwel twijfel over bestaat of ook aan de 2de voorwaarde is voldaan, kan de schuldenaar van de inkomsten ter zake steeds bijkomende inlichtingen vragen, hetzij aan de werkgever of onderneming die de bijdragen of premies heeft gestort, hetzij aan belastingplichtige zelf. In het door u geciteerde geval, is het begrip « effectief actief » verbonden aan de werkloosheidsreglementering. Het louter feit dat iemand recht heeft op werkloosheidsuitkeringen volstaat reeds om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet en dus fiscaal als «effectief actief» kan worden aangemerkt. Dit lijkt mij geen onmogelijk te leveren bewijs.

In geval niet afdoende is aangetoond dat belastingplichtige in aanmerking komt voor het gunstig fiscaal regime, kan dat in het stadium van de berekening van de bedrijfsvoorheffing uiteraard niet worden toegekend. Belastingplichtige die toch meent in aanmerking te komen voor het gunstig fiscaal regime kan bij het indienen van zijn/haar aangifte in de personenbelasting het eerder door de uitkerende instelling ingenomen standpunt weerleggen en alsnog de nodige bewijsmiddelen voorleggen.

Het palliatief verlof beoogd in uw 5de vraag wordt geregeld door diverse koninklijke besluiten afhankelijk van de sector waar belastingplichtige is tewerkgesteld. Ongeacht de sector van tewerkstelling kan belastingplichtige in het kader van het palliatief verlof : — ofwel de prestaties volledig schorsen gedurende 1 maand (verlengbaar met 1 maand per patiënt); — ofwel de prestaties verminderen gedurende 1 maand (verlengbaar met 1 maand per patiënt). Ik ben van mening dat de periode tijdens dewelke de arbeidsprestaties volledig of gedeeltelijk worden geschorst met de bedoeling binnen de desbetreffende reglementering het recht op palliatief verlof te doen gelden, als een periode van activiteit moet worden aangemerkt. Wat uw laatste twee vragen betreft, deel ik u mede dat de specifieke situaties uiteengezet in het bericht aan de werkgevers en aan de andere schuldenaars

van aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen inkomsten met betrekking tot de opmaak van de individuele fiche 281.11 en de samenvattende opgave 325.11 allen zijn gebaseerd op aan mijn administratie voorgelegde vragen. Ik zal dat bericht trouwens ter gelegenheid van een volgende bijwerking laten aanvullen met het hiervoor ingenomen standpunt inzake het palliatief verlot.

Bij de beoordeling van het al dan niet aanmerken van bepaalde periodes als periodes van activiteit werd rekening gehouden met de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen eigen aan iedere situatie afzonderlijk, bijvoorbeeld de pensioenwetgeving, de arbeids-reglementering, de sociale wetgeving, de werkloosheidsreglementering, enzovoort. Bovendien werd er over gewaakt om ook periodes van inactiviteit die het gevolg zijn van overmachtsituaties zoals ziekte, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit met periodes van activiteit gelijk te stellen.

In tegenstelling tot wat het geachte lid beweert, betreft het dan ook geen «open begrippen of normen» maar wel degelijk bestaande begrippen, elk afzonderlijk onderworpen aan een eigen specifieke wetgeving en reglementering en dus voor iedereen duidelijk en zo eenvoudig mogelijk toe te passen.

4. RECHTSLEER FISCALITEIT

4.1. De inpandgeving en de overdracht van levensverzekeringen

Wie is er de juridische verkrijger van het verzekerde kapitaal van een levensverzekering die tot zekerheid van een schuld bij het overlijden van de verzekerde ?

Op deze vraag wordt een antwoord geformuleerd in het licht van de schuldsaldoverzekering in nr. 32 van het *Rechtskundig Weekblad* van 7 april 2007, pg. 1302-1311.

4.2. Het fiscaal regime van aanvullende vergoedingen bij werkloosheid of brugpensioen

In het nummer 5 (maart 2007) van de sociale wegwijzer (pg. 5-7) gaat Jan Lammens beknopt in op het nieuwe belastingsregime van aanvullende vergoedingen bij werkloosheid of brugpensioen. Het artikel is een goede eerste aanzet voor zij die kennis willen maken met de nieuwe regeltjes.

4.3. Hypotheekgekoppelde levensverzekering

In Fiscoloog 1066 van 11 april 2007 wordt een recente circulaire uitgelegd waarin wordt bevestigd dat de hypotheekgekoppelde individuele levensverzekeringen ook wat het verleden betreft slecht belastbaar zijn bij diegenen die voordeel uit het contract hebben gehaald.

5. RECHTSLEER BOEKHOUDING: IAS 19 EN VOORDELEN VOOR WERKNEMERS

In het laatste nummer van het tijdschrift *Comptabilité et fiscalité pratique* (n°4- april 2007, 97-105) geeft Patrice Schumesch een interessant en beknopt overzicht over de belangrijkste principes van IAS-19 op allerlei loonvoordelen. De nadruk ligt daarbij op de pensioenen. Het artikel beschrijft het onderscheid tussen DC en DB aan de hand van enkele concrete voorbeelden. Het artikel is een aanrader voor zij die de eerste stappen willen nemen in de nieuwe boekhoudkundige regels.

6. UIT DE MINISTERRAAD

Op de laatste ministerraden passeerden er nog heel wat pensioenmaatregelen. Hieronder kan u een overzicht vinden. De volledige teksten kan u vinden op <http://presscenter.org/>. Gelet op de timing van de ministerraden zullen niet al deze maatregelen nog doorgang vinden onder de huidige legislatuur. Wel zetten ze bepaalde lijnen vast voor de volgende regering.

6.1. Pensioen van militairen (16/3)

De ministerraad keurde een ontwerp van koninklijk besluit goed over het in aanmerking nemen voor het pensioen van diverse weddenbijslagen toegekend aan militairen met een militair anciënniteitspensioen. Het ontwerp voegt de

commandotoelage, de vormingstoelage en de meesterschapstoelage toe aan de lijst van aanneembare bijlagen voor de berekening van het militair anciënniteitspensioen.

6.2. Pensioenen openbare sector : 4% stijging (30/3)

De ministerraad keurde een ontwerp goed dat twee van de voordelen uitwerkt zoals in het intersectorieel akkoord 2005-2006 van 19 september 2006 was vastgelegd. Het bodembedrag waaronder de cumulatie van rust- en overlevingspensioenen niet mag worden teruggebracht, stijgt met 4%. Het ontwerp verhoogt ook het maximum bedrag van de gedeeltelijke vrijstelling van de inkomsten van de echtgenoot die men aftrekt van het minimum gewaarborgd supplement voor de gehuwd gepensioneerde.

6.3. Conventioneel brugpensioen (30/3)

Het ontwerp van koninklijk besluit tot regeling van het conventioneel brugpensioen voert hoofdstuk V van de titel IV Werk van het generatiepact uit. Het legt vanaf 1 januari 2008 nieuwe regels op voor het conventioneel brugpensioen. De ministerraad keurde het ontwerp in derde lezing goed. Het ontwerp wordt opnieuw aan de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State voorgelegd. Het ontwerp vormt de basis voor de regeling van het brugpensioen voor de oudere werknemers die vanaf 1 januari 2008 werkloos worden.

6.4. Aanvullende pensioenen voor contractueel personeel (20/4)

De ministerraad besliste om het voorontwerp van wet over de aanvullende pensioenen voor contractuele personeelsleden in overheidsdiensten voor te leggen aan het Comité A en het overlegcomité. Het voorontwerp schept een juridisch kader dat als doel heeft een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden in overheidsdiensten op te richten. De bedoeling is om het verschil tussen pensioenen van vastbenoemde en contractuele personeelsleden op te heffen. Onder dezelfde loopbaanvoorwaarden ontvangt een vastbenoemd personeelslid immers een pensioen van de openbare sector, dat hoger ligt dan dat van de contractueel. Bovendien zorgt de benoeming voor een opening van het recht op pensioen van de openbare sector met terugwerkende kracht voor de jaren gepresteerd als contractueel. Omwille van de billijkheid, kunnen contractuele personeelsleden in aanmerking komen voor het aanvullend pensioen.

6.5. Pensioenstelsel openbare sector en VRT (20/4)

Het goedgekeurde ontwerp van koninklijk besluit breidt de bepalingen van de wet van 5 augustus 1968 tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector uit tot de Vlaamse radio- en televisieomroep. Dankzij het ontwerp kan artikel 44 uit het decreet van de Vlaamse gemeenschap van 13 juli 1994 worden opgeheven. Het regelt de rustpensioenen toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden van de Nederlands radio- en televisieuitzendingen in België en van de omroep van de Vlaamse gemeenschap.

6.6. Kapitalisatiestelsels bij pensioeninstellingen (20/4)

De minister van Pensioenen stelde een ontwerp van koninklijk besluit voor dat de wetgeving over de eenmaking en harmonisering van kapitalisatiestelsels in het kader van de wetten over de verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood coördineert. Het ontwerp coördineert de wettekst die van toepassing is op het kapitalisatiestelsel bij de pensioeninstellingen die met de Rijksdienst voor pensioenen gefusioneerd zijn.

6.7. Terugbetaling pensioenbijdragen aan werknemers van instellingen van internationaal recht (20/4)

Het voorstel bepaalt de voorwaarden volgens welke men aan instellingen van internationaal publiek recht de persoonlijke en patronale pensioenbijdragen van de privé sector kan terugbetalen. Het gaat om de bijdragen die werden geheven op het loon van personen die met terugwerkende kracht zijn benoemd en die daarom niet meer onderworpen zijn aan het Belgische sociale zekerheidsstelsel en dus geen werknemerspensioen kunnen ontvangen. De terugbetaling is enkel van toepassing op de instellingen bedoeld in de wet van 10 februari 2003. De regeling is opgenomen in artikel 2 van het koninklijk besluit over het rust- en overlevingspensioen bij werknemers uitvoert. (kb van 24 oktober 1967)

6.8. Verhoging van de loongrens voor de berekening van het werknemerspensioen (20/4)

De pensioenen worden berekend op basis van lonen en inkomsten, maar tot een bepaalde loongrens. Om te vermijden dat het verschil tussen het pensioen en het laatste beroepsinkomen met de jaren groter wordt, koppelde de

pensioenhervorming van juli 1997 de loongrens om de twee jaren aan de evolutie van het loon. Het ontwerp van koninklijk besluit vermenigvuldigt de loongrens voor 2006, 2007 en 2008 met 1,003. Het ontwerp van koninklijk besluit voert art 7 van het koninklijk besluit van 24 oktober 1967 uit over het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

6.9. Handvest van de sociaal verzekerde (20/4)

Het ontwerp groepeerde de wijzigingen in de drie belangrijkste pensioenregelingen (werknemers, zelfstandigen en openbare sector), zonder te raken aan de eigenheid van elk stelsel. Drie verschillende situaties van gelijktijdig onderzoek van de pensioenrechten kunnen zich voordoen:

- de polyvalentie van de aanvragen: wanneer één zelfde aanvraag ingediend bij een instelling bevoegd voor de pensioenregeling uitwerking heeft in één of meerdere andere pensioenregelingen die ook bevoegd zijn om een pensioen toe te kennen;
- de validatie van een aanvraag: wanneer men in een bevoegde pensioenregeling gevolg geeft aan een aanvraag die ingediend werd in een regeling die niet bevoegd is om het gevraagde pensioen toe te kennen;
- het ambtshalve onderzoek: wanneer de rechten van een sociaal verzekerde automatisch onderzocht worden zonder dat hij daartoe een aanvraag moet indienen.

Het ontwerp bepaalt dat bij de hypothesen van polyvalentie, validatie en ambtshalve onderzoek alle regelingen waarin men rechten kan openen over die rechten beslissen. In geval van polyvalentie van de aanvraag hebben alle beslissingen uitwerking op de datum waarop de beslissing over de aanvraag uitwerking heeft. In geval van validatie heeft de aanvraag uitwerking op de datum waarop de bevoegde instelling die ontving. Als het ambtshalve onderzoek een tweede ambtshalve onderzoek in een andere regeling tot gevolg heeft, dan heeft het tweede ambtshalve onderzoek uitwerking op dezelfde datum als het eerste.

6.10. Werknemerspensioenen : Renten gekoppeld aan spilindex (20/4)

De renten die de Rijksdienst voor pensioenen in het wettelijk kapitalisatiestelsel periodiek uitkeert, evolueren niet mee met de spilindex. De renten die voor 1 januari 1994 zijn uitgekeerd zijn geplafonneerd aan de spilindex waartegen de pensioenen op 1 juli 1986 werden betaald. De renten die ingingen vanaf 1994 zijn niet geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2007 worden de renten binnen de verplichte verzekering die de wet op de verzekering tegen geldelijke gevolgen van

ouderdom en vroegtijdige dood heeft ingericht, aan de spilindex van december 2006 koppelt. De renten zullen variëren in overeenstemming met de wet die wedden, lonen, pensioenen, toelagen... aan het indexcijfer van de consumtielijzen koppelt. (wet van 2 augustus 1971). Het ontwerp van koninklijk besluit voert art 36 uit van het koninklijk besluit van 24 oktober 1967 over het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

6.11. Gewaarborgd minimumpensioen : behoud van het minimumrecht per loopbaanjaar (20/4)

De ministerraad keurde het ontwerp van koninklijk besluit goed dat het minimumrecht per loopbaanjaar handhaaft op het niveau van het gewaarborgd minimumpensioen. Het ontwerp van koninklijk besluit dat de wet over het generatiepact uitvoert, verhoogt met 2% dat gewaarborgd minimumpensioen. Daarom wordt het loon dat als basis dient voor de berekening van het minimumrecht per loopbaanjaar met 2% verhoogd voor de pensioenen die voor de eerste maal op 1 september 2007 ingaan. Het ontwerp voert art. 8, §10, 1° van het kb van 23 december 1996 uit dat op zijn beurt art. 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid uitvoert en de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels vrijwaart.

6.12. Administratieve vereenvoudiging en communicatie met de burger (27/4)

De ministerraad keurde een ontwerp goed dat de administratieve vereenvoudiging en communicatie met de burger uitvoert. Vanaf 1 januari 2008 kunnen werknemers en zelfstandigen die vóór de pensioengerechtigde leeftijd hun pensioen aanvragen dat via elektronische weg doen. Ze kunnen hun aanvraag elektronisch indienen bij hun gewestelijk pensioenkantoor of rechtstreeks via de portaal-site van de Sociale Zekerheid met de elektronische identiteitskaart of met een kaart met persoonlijke code die ze op de federale portaal-site kunnen halen. De Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid maakt de aanvraag over aan de bevoegde instelling die onmiddellijk een elektronisch ontvangstbewijs zal afleveren. Zo zijn de werknemers en zelfstandigen bespaard van de administratieve rompslomp en tijdsverlies die ze vandaag moeten ondergaan om hun pensioen aan te vragen

Daarnaast zullen personen die recht hebben op een pensioen bestaande uit een werknemers- en zelfstandigen pensioen vanaf 1 januari 2008 hierover één gemeenschappelijke communicatie in de bus krijgen. Vandaag krijgen ze 2 aparte beslissingen gecommuniceerd met soms zelf een

tijdsverschil tussen waardoor de communicatie niet optimaal verloopt. Vanaf 1 januari krijgen die gepensioneerd nu een duidelijke communicatie over hun pensioen.

6.13. Verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood (27/4)

De ministerraad keurde een ontwerp van koninklijk besluit goed dat de gecoördineerde wet uitvoert die de kapitalisatiestelsels éénmaakt en harmoniseert in het kader van de wetten over de verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood. Verschillende wetswijzigingen gaven het wettelijk kapitalisatiestelsel bij de pensioeninstellingen die gefusioneerd zijn met de Rijksdienst voor Pensioenen een afzonderlijk beheer. Het ontwerp coördineert de verschillende uitvoeringsbesluiten van het ontwerp van gecoördineerde wet op het vlak van verplichte stortingen, aanvullende en bijkomende stortingen en opheffings- en slotbepalingen.

6.14. Cumulatie van pensioenen van de openbare sector met arbeid (27/4)

Het goedgekeurde ontwerp geeft de gepensioneerde die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt maar die wel een loopbaan van 45 jaar kan aantonen, het recht om een beroepsactiviteit uit te oefenen. De voorwaarde is dat zijn beroepsinkomen per jaar niet meer bedraagt dan de inkomensgrenzen die gelden voor de pensioengerechtigde die wel de pensioenleeftijd heeft bereikt (art. 4, §5 van de wet van 5 april 1994 houdende regeling van de cumulatie van pensioenen van de openbare sector met een vervangingsinkomen of met inkomsten die voortvloeien uit de uitoefening van een beroepsactiviteit).

6.15. Vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen in overheidsdienst (27/4)

Het ontwerp reorganiseert de voorschriften voor de medische onderzoeken die men uitvoert om te bepalen of het personeelslid in aanmerking komt voor het vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen. De artsen van de medische expertise van FOD Volksgezondheid voeren die onderzoeken uit. Daarnaast zijn ook de beroepsmogelijkheden tegen de beslissingen vereenvoudigd voor de ambtenaren. Er wordt een beroepscollege in het leven geroepen die de betwistingen over medische kwesties zal behandelen.

7. NAR NIEUWS : VIER NIEUWE ADVIEZEN

Het waren drukke tijden voor de leden van de Nationale Arbeidsraad. Niet minder dan vier adviezen werden er geformuleerd die verband houden met pensioenrecht (www.cnt-nar.be).

7.1. Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen

ADVIES Nr. 1603 van 24 april 2007: Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging

7.2. Brugpensioen: inhoudingen

ADVIES Nr. 1604 van 24 april 2007: Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1), betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen en ontwerp van amendement op het ontwerp van programmwet houdende diverse bepalingen

7.3. Conventioneel brugpensioen: samenvatting van de maatregelen

ADVIES Nr. 1601 van 30.03.2007 : Ontwerp van koninklijk besluit tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact

De Nationale Arbeidsraad heeft een positief advies aan het ontwerp KB tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact gegeven. Het gaat om een herschreven ontwerp, omdat de opname nodig was van enkele bepalingen uit het interprofessioneel akkoord. Ter uitvoering van het generatiepact (punten 54 en 55) voorziet het ontwerp van koninklijk besluit vanaf 1 januari 2008 in nieuwe regels inzake conventioneel brugpensioen en vervangt het de huidige regelgeving die is opgenomen in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen. Dat betekent in essentie dat:

- de brugpensioenleeftijd vanaf 2008 vastgesteld wordt op 60 jaar;
- het aantal dienstjaren als loontrekkende werknemer om toegang te krijgen tot het brugpensioen wordt geleidelijk opgetrokken.

Afwijkingen op die algemene regeling zijn mogelijk voor:

- arbeidsongeschikte bouwvakkers;
- werknemers in nachtarbeid (alsook nachtarbeid in wisselende ploegen);
- beoefenaars van zware beroepen (lijst nog te bepalen in de Nationale Arbeidsraad), vanaf de leeftijd van 58 jaar na een beroepsloopbaan van 35 jaar.

In de herschreven tekst komt de regering tegemoet aan de voorstellen terzake opgenomen in hun interprofessioneel akkoord (bijlage II) met:

- nieuwe regels voor de berekening van de gelijkgestelde dagen die meetellen voor de loopbaan die toegang geeft tot het brugpensioen;
- een nieuwe verordenende grondslagen om ten gunste van de zware beroepen collectieve arbeidsovereenkomsten te kunnen sluiten die afwijken van het algemene brugpensioenstelsel.

7.4. Vermindering werkgeversbijdragen oudere werknemers

ADVIES Nr. 1598 van 30.03.2007 : Koninklijk besluit tot vaststelling van de toekenningsmodaliteiten van de vermindering van de werkgeversbijdrage voor oudere werknemers in uitvoering van het Generatiepact

8. GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBAD

8.1. Welvaartsbonus

K.B. 9 april 2007. tot verhoging van sommige pensioenen en tot toekenning van een welvaartsbonus aan sommige pensioengerechtigden, *B.S. 17 april 2007.*

8.2. Pensioenbonus zelfstandigen

K.B. 25 februari 2007 tot uitvoering van titel II, hoofdstuk I van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, *B.S. 29 maart 2007*, p. 17539.

8.3. Politiediensten

K.B. 23 maart 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, *B.S. 30 april 2007.*

8.4. Pensioen van sommige geneesheren

K.B. 6 maart tot instelling van een regeling van sociale voordelen voor sommige geneesheren, *B.S. 20 maart 2007.*

8.5. KB Canada Dry

K.B. 25 februari 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het Generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregelen van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, *B.S. 22 maart 2007.*

9. CBFA NIEUWS

9.1. Advies Commissie Verzekeringen over de jaarrekening van de IBP

Advies C/2007/2 over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de jaarrekening van de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (www.cbfa.be).

9.2. Belangrijke IBP circulaire voor grensoverschrijdende activiteit

Deze circulaire bepaalt in welke gevallen een in België toegelaten IBP verplicht is de CBFA in kennis te stellen van haar voornemen om een grensoverschrijdende activiteit of een activiteit in een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte te beginnen en regelt de inhoud en de vorm van die kennisgeving.

De in België toegelaten IBP's die op 1 januari 2007 een grensoverschrijdende activiteit of een activiteit in een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte uitoefenden, moeten volgens artikel 161 van de wet ten laatste op 30 april 2007 een kennisgevingsdossier indienen bij de CBFA.

Wanneer de beheerde pensioenregeling een of meer internationale elementen bevat, kan het zijn dat de IBP en de bijdragende onderneming onderworpen zijn aan bepalingen van buitenlands recht, zelfs wanneer de IBP niet verplicht is een kennisgevingsprocedure te volgen. Dit geldt met name voor de bepalingen in verband met de relaties tussen de bijdragende onderneming en de aangeslotenen of in verband met de inlichtingen die moeten worden verstrekt aan de aangeslotenen en de begunstigten van een pensioenregeling.

Deze circulaire verschaft geen antwoord op de vraag welk sociaal en arbeidsrecht in dit geval van toepassing is. De bijdragende onderneming en de IBP moeten zelf nagaan welke de toepasselijke sociale en arbeidswetgeving is en moeten de dwingende bepalingen van buitenlands recht naleven die op hen van toepassing zijn.

Circulaire CPP-2007-1 aan de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening over de kennisgeving door een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening naar Belgisch recht van een grensoverschrijdende activiteit of van een activiteit in een staat die geen lid is van de Europese Economische Ruimte. Vier bijlagen en formulieren (www.cbfa.be) :

- A : Gegevens over de IBP
- B : Draagwijdte van de kennisgeving
- C : Beheerder van activa en afzonderlijk vermogen
- D : Verklaring van de verantwoordelijke voor de kennisgeving

10. JAARVERSLAG 2006 VAN DE OMBUDSDIENST PENSIOENEN

In 2006 hebben 1.700 mensen een beroep op de Ombudsdienst gedaan. De bemiddeling van de Ombudsman voor de Pensioenen levert geregeld een hogere pensioenuitkering op. Zijn actiefeld beperkt zich echter niet tot het oplossen van individuele gevallen. Indien uit het onderzoek van de dossiers een disfunctie of een discriminatie blijkt, formuleert de ombudsman aanbevelingen om het probleem voor alle betrokken gepensioneerden op te lossen. Het volledig verslag is beschikbaar: <http://www.ombudsmanpensioenen.be/>

11. PENSIOENSTATISTIEKEN 2006

Op de website van de RVP zijn de pensioenstatistieken 2006 beschikbaar: www.onp-rvp.be

12. TOEKENNING PENSIOENEN VAN MINDER DAN 100 €

In het verleden werd een pensioen niet toegekend als dit niet meer dan 99,16 EUR (index 118,47) bedroeg. Vanaf 01.02.2007 is deze regel afgeschaft. De RVP heeft nu de verdere regeling uitgewerkt waarbij mensen aan wie in het verleden geen pensioen werd toegekend omwille van deze regel, een nieuwe aanvraag kan indienen. Dit kan per gewone brief en het pensioen zal dan toegekend worden vanaf de maand volgend op de aanvraag. Indien het maandelijks te ontvangen pensioen echter niet hoger is dan 32,70 EUR (index 118,47), wordt het pensioen jaarlijks uitbetaald in de loop van de maand december.

13. OVERZICHT PENSIOENWETGEVING 2006

De RVP heeft op haar website een overzicht van de wijzigingen en nieuwe beschikkingen aangaande de pensioenen, verschenen in het Belgisch Staatsblad in de loop van het jaar 2006 gepubliceerd. (www.onp-rvp.be).

14. DIENSTNOTA'S RVP

De RVP bracht volgende dienstnota's uit:

- **2004/11 van 6 maart 2007:** invloed van de uitoefening van een beroepsbezigheid en van het recht op sociale voordelen op de toekenning en de betaling van het pensioen.
- **2007/7 van 8 maart 2007:** overdrachten in toepassing van de wet van 5 augustus 1968 tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector en die van de privésector.
- **2007/8 van 15 maart 2007:** verhoging op 1 april 2007 van het gewaarborgd minimumpensioen zelfstandige voor een gezinsspensioen

15. INTERESSANT NUMMER BANK EN FINANCIWEZEN: DE IMPACT VAN DE VERGRIJZING OP DE FINANCIËLE SECTOR

Het maart nummer van het tijdschrift "Bank en Financieuzen" (2007/2 – uitgeverij Larcier) dossier over de impact van de vergrijzing op de financiële sector. De volgende thema's worden behandeld:

- Saving for Retirement in the Third Pillar of the Belgian Pension System
- Governments and Markets in Addressing Aggregate Longevity Risk
- Reverse Mortgage – A Financial Product Suitable for the Swiss Market?
- Increasing Financial Risks in the Household Sector
- De Belg en zijn beleggingsprofiel Demografie mee bepalend voor mate waarin gezinnen risicovol beleggen
- Asset Meltdown in Europe: A Probability Assessment
- How to Prevent Increased Pension Expenditures in a Defined Benefit System when Life Expectancy Improves
- How to Improve Efficiency in the European Pensions Markets?
- La Belgique, nouvelle terre d'accueil des fonds de pension internationaux?
- Solvency II: Avancées des travaux
- Solvency II: Time to Act Now!
- Belgian Socially Responsible Investments 2006

Dit nummer is een aanrader voor eenieder die een snelle (en voornamelijk vlot toegankelijke) inleiding wil lezen over de vergrijzing en de financiële markt. Drie artikels springen eruit: de derde pijler, de omgekeerde hypotheek en de asset meltdown theorie.

16. NIEUW NUMMER LIFE & BENEFITS

Twee nieuwe nummers van Life&Benefits zijn uit. Het gaat om nummer 3 en 4, jaargang 12. In nummer 3 lezen we:

- Sociale VAPZ: CBFA ruling biedt fiscale rechtszekerheid.
- Aanvullend pensioen: nieuw fiscaal regime voor pensioenfondsen. Het artikel zoomt in op de belangrijkste nieuwigheden in het fiscale regime van de IBP's.

In nummer 4 lezen we:

- Individuele levenspolis en pensioensparen: verlenging einddatum tot 65 jaar voor vrouwen.
- Tweedepijlerpensioenen: wachten tot 65 levert een lagere belasting op het aanvullend pensioenkapitaal op. Dit artikel gaat in op de voorwaarden waaronder men kan genieten van het 10% tarief in de plaats van het 16,5% tarief als men tot de wettelijke pensioenleeftijd actief blijft.
- Informatieverplichtingen: de moeilijke zoektocht naar transparantie. Het artikel geeft een verkort overzicht van de toepasselijke regelgeving inzake informatieverplichtingen.

Life&Benefits bracht ook een nieuw cahier uit. Het handelt over de nieuwe controlewetgeving voor pensioenfondsen. Op een vijftigtal pagina's geven J. Deroey, H. Huang, A. Verlinden en P. Logghe een overzicht over de nieuwe regelgeving terzake.

17. NIEUWE NUMMERS PENSIONLETTER

Twee nieuwe nummers van de "Pension Letter" van Akkermans, Stroobants & Partners is uit. Het gaat om Jaargang 3, edities 3 en 4 van 2007. De inhoud van nummer 3:

- We zullen nog een tandje moeten bijsteken ...
- België kiest (eindelijk) resoluut voor compliance met Europese wetgeving
- Beleggingsimplicaties van de OFP: to BEVEK or not to BEVEK
- De asset manager, operationeel orgaan van de OFP

De inhoud van nummer 4:

- Pension revolution
- De (im)mobiliteit van het aanvullend pensioen
- Hoeveel reiken de controlebevoegdheden van de CBFA ?
- Valuta overlay en alfa

18. BELGIË : AANTREKKING VOOR PAN-EUROPESE PENSIOENFONDSEN ?

België stond in de maand maart en april vaak vooraan in de internationale pensioenpers. Dit was voornamelijk ingegeven door de publicitaire actie die werd ondernomen door de ministerraad in Geneve om België op de Europese pensioenlandkaart te zetten.

Om België als potentieel interessant land voor pensioenfondsen te promoten werd er ook een folder uitgewerkt: *Belgium, prime location for Pan-European Pension Funds*. Op 8 pagina's wordt de Belgische pensioenachtergrond op eenvoudige wijze weergegeven. De folder is beschikbaar op volgende website:

<http://invest.belgium.be/60241/PensionsWEB>

De link vraagt het document type op: PDF.

19. EUROPEES HOF VAN JUSTIE

19.1. Conclusies in de zaak Jonkman tegen RVP: gelijkheid man-vrouw

Advocaat Generaal Kokott heeft in de zaak C-233/06 zijn conclusies neergelegd. De volgende twee prejudiciële vragen werden door het Arbeidshof te Brussel gesteld:

1) Quant aux cotisations de régularisation. La directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 doit-elle s'interpréter comme autorisant un État membre à adopter une réglementation qui vise à permettre à une catégorie de personnes d'un sexe déterminé, à l'origine discriminée, de bénéficier du régime de pension applicable à la catégorie de personnes de l'autre sexe, moyennant le paiement rétroactif de cotisations (paiement en une seule fois d'un capital fort élevé) qui, en vertu de la législation applicable dans cet État, sont prescrites en faveur de cette dernière catégorie de personnes?

Dans l'affirmative, la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 ne doit-elle pas s'interpréter comme exigeant qu'un État membre adapte la législation contraire à cette disposition dès qu'un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes constate ce conflit de norme et, à tout le moins, dans le délai de prescription qui s'applique à la

créance de cotisations née de l'adoption de cette réglementation?

2) Quant aux intérêts de retard. La directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 doit-elle s'interpréter comme autorisant un État membre à adopter une réglementation qui vise à permettre à une catégorie de personnes d'un sexe déterminé, à l'origine discriminée, de bénéficier du régime de pension applicable à la catégorie de personnes de l'autre sexe, moyennant le paiement d'intérêts de retard importants qui, en vertu de la législation applicable dans cet État, sont prescrits en faveur de cette dernière catégorie de personnes?

Dans l'affirmative, la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 ne doit-elle pas s'interpréter comme exigeant qu'un État membre adapte la législation contraire à cette disposition dès qu'un arrêt la Cour de Justice des Communautés Européennes constate ce conflit de norme et, à tout le moins, dans le délai de prescription qui s'applique aux intérêts de retard nés de l'adoption de cette réglementation? »

Conclusies van de advocaat generaal : A la lumière des considérations qui précèdent, nous proposons à la Cour de justice de répondre comme suit à la Cour du travail de Bruxelles :

1) Une réglementation nationale octroyant à une catégorie de personnes d'un sexe déterminé, discriminées à l'origine, la possibilité de bénéficier du régime de pension plus avantageux, applicable à la catégorie de l'autre sexe, n'est pas incompatible avec la directive 79/7 au seul motif qu'elle exige des personnes concernées, dans le cadre d'une régularisation,

- de verser des cotisations de régularisation ; et
- de payer des intérêts sur les cotisations de régularisation, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'intérêts de retard et que le taux ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour compenser de manière appropriée la perte de pouvoir d'achat.

2) Toutefois, une telle réglementation est incompatible avec la directive 79/7 dans la mesure où elle implique pour les personnes concernées des charges financières, sous la forme de paiements globaux uniques, à ce point élevées qu'une régularisation leur est pratiquement impossible ou excessivement difficile. Le cas échéant, il convient de permettre des paiements par mensualités, dont le montant doit être plafonné de sorte à ce que la régularisation, en dépit des cotisations de régularisation et d'éventuels intérêts à payer, soit encore susceptible de procurer aux personnes concernées un avantage sensible.

19.2.. Leeftijdsdiscriminatie: geen verplichte pensionering ?

A European Court of Justice (ECJ) ruling on a Spanish legal challenge that could affect occupational pension schemes is expected to be made in August.

Félix Palacios de la Villa, 65, has taken his employer, clothing company Cortefiel Servicios SA, to court claiming that the default retirement age of 65 constituted age discrimination. The case is now to be heard by the ECJ.

If Palacios de la Villa wins and is allowed to continue working rather than being forced to take his occupational pension and retire, it could have widespread consequences for occupational pension funds across the EU, lawyers said.

Pension law firm Sackers & Partners said earlier this month that the case could have significant effects for pension schemes exempted from age discrimination legislation and could also negatively affect workers with occupational pension schemes.

Faith Dickson, partner at the company, explained: "There is a massive concern with cases going to the European Court of Justice. If these cases are successful then exemptions for UK pensions might fall away. Who knows what pension regulations will start to be chipped away? It could have a 'house of cards' effect."

Bron: www.IPE.com - 26 April 2007

20. EUROPEES OVERZICHT VAN DE LEVENSVZERKERINGMARKT

Rolf Döring maakt in de Geneva Papers 2007/32 een interessante "tour d'horizon" van de Europese levensverzekeringmarkt. Hij analyseert enkele 7 tendensen.

21. NEDERLAND

21.1. kroniek aanvullende pensioenen 2006

Van Nederland kan – zonder weinig problemen – worden gezegd dat de pensioenwetgeving er vaak en grondig veranderd. Het is dan ook niet altijd eenvoudig om de juiste informatie op een compacte en correcte wijze te verkrijgen.

In het maart nummer van *PS Documenta* gaat R. Witteveen dieper – zonder zich evenwel te verliezen in alle mogelijke details – in op de belangrijkste wijzigingen in Nederland gedurende 2006. Het artikel is werkelijk "Recent Nederlands pensioenrecht in *a nutshell*". Een aanrader voor zij die af en toe de grens oversteken.

21.2. Publicaties over de nieuwe pensioenwet

Op 1 januari 2007 trad in Nederland de nieuwe pensioenwet in werking. Niet geheel onverwacht is er dan ook een stroom aan rechtsleer terzake. Twee interessante bronnen:

- E. Lutjens, *Pensioenwet*, 860 p.
- J. Aikens, *Nieuwe pensioenwet*, 124 p.

Voor zij die een beknoptere (maar ook goedkopere) analyse wensen: er is bij het tijdschrift *PS* een special uitgebracht door een aantal pensioenspecialisten waaronder Zuidema, Langemeijer, Recourt en Witteveen, 189 p.

21.3. Levensloop slechts 5% van de werknemers gedekt

Just 5.5% of workers have joined the new tax-friendly 'levensloop', or life-course, scheme in 2006, according to Statistics Netherlands. Although the scheme is meant to discourage early retirement, 50% of the participants indicated their main aim is to stop working before the official retirement age of 65, it said.

Meanwhile, 43% of employees took part in the (longer existing) tax-friendly 'spaarloon' scheme, Statistics Netherlands, or CBS, added. Workers can't participate in both schemes at the same time. With a participation of 8%, the levensloop is most popular with higher educated workers, the CBS found. Of lower paid employees, less than 4% took part. Older and male workers are relatively more interested in the scheme, than younger and female employees, the CBS stated. The participation of full-

time workers and employees in permanent jobs was also above average.

According to the CBS, 30% of levensloop savers haven't decided on the destination of the balance. Six percent is saving for parental leave, whilst 5% intend to use the balance for a sabbatical, it stated.

Probably because a future need is difficult to predict, leave for care, educational purposes or a voluntary job, are hardly a reason for joining the levensloop, the CBS said. The present levensloop scheme allows workers to save 12% of their salary tax-free, and use the balance to finance (taxed!) intermediary leave, e.g. parental leave, care leave and education, as well as early retirement.

Under the spaarloon scheme, employees can save € 613 tax-free each year. The balance is blocked for 4 years. The money taken out is being taxed. Earlier this year, the new government announced an extension of the levensloop scheme. It said it would consider to merge the spaarloon into the levensloop, and to make the scheme applicable to self-employed as well.

The government also announced to extend the options for education and parental leave, and to focus on part-time retirement under the levensloop. In addition, it promised to increase the accessibility of the scheme for lower paid workers.

Bron: www.IPE.com - 24 April 2007

21.4. Solvency II ook voor pensioenfondsen ?

Met de inwerkingtreding op 1 januari jl. van de nieuwe pensioenwet is het kader voor het prudentieel toezicht in Nederland grondig gewijzigd. De vraag is nog maar of dit nieuwe kader lang stand zal houden tegen een Europese achtergrond. De Europese autoriteiten hebben immers al aangegeven dat ze in 2008 gaan evalueren of Solvency II - in aangepaste vorm - ook niet van toepassing kan zijn op pensioenen.

O. Sleijpen overloopt in het laatste nummer van het *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* (NL) deze problematiek (april 2007, n°2, pg. 61-65).

22. PORTUGAL: GRONDIGE PENSIOENHERVORMING EINDELIJK OP RAILS

A new social security law implemented in January requires major changes to Portugal's pay-as-you-go public pension system to maintain the program's solvency. The law incorporates the provisions of the agreement on social security reform between the government and its social partners signed in October 2006. The reforms will be phased in and include:

- A "sustainability factor," beginning in 2008, linking initial benefits to average life expectancy (ALE) when a worker retires. An increase in the country's ALE is expected to result in a lower initial monthly benefit than that paid to workers who retired when the ALE was lower. Workers may work longer to increase their benefits.
- Benefits indexed annually, beginning in 2008, to the new measure of social support, known as indexante de apoios sociais (IAS), rather than to changes in the national minimum wage. The IAS will be adjusted to the changes in the consumer price index (CPI) plus growth in the country's gross domestic product (GDP), in contrast to the national minimum wage that is adjusted according to changes in the CPI. Every 5 years the IAS will be reviewed to assess whether it is meeting its goal: maintaining the purchasing power of pensions and the financial sustainability of the social security system.
- A transitional benefit formula for workers who begin contributing to social security between 2001 and 2016. The transitional formula uses a combination of two formulas: the 10 best of the last 15 years of earnings and average adjusted lifetime earnings. Before 2001, benefits were based on the 10 best of the last 15 years of earnings. Beginning in 2017, all new pensions will be calculated on the basis of average adjusted lifetime earnings.
- A "national strategy for the promotion of active aging" that encourages older workers to remain in the labor force, prevents and combats the unemployment of older workers, and establishes a nationwide education program on employing older workers.

- A new supplementary government-run, voluntary individual retirement account system financed by employees covered by social security. A new government agency, the Management Institute of Social Security Individual Accounts, will be established to oversee and contract out some of the program functions.

By 2020, without reform, the social security deficit is projected to reach 3.5 percent of the country's GDP. The government predicts that the percentage of the population aged 65 or older will rise from 17 percent in 2005 to 32 percent by 2050. Also, the fertility rate has decreased from 2.6 children per woman in 1976 to 1.5 today.

Bron: [www. www.socialsecurity.gov/policy/](http://www.socialsecurity.gov/policy/)

23. SPANJE : AANVULLENDE PENSIOENEN FISCAAL GESTIMULEERD

Effective January 1, 2007, Spain's new income tax law reduces occupational pension tax incentives for both employers and employees. The changes to the tax rules for pension plans include:

- Reducing the maximum allowable combined employee/employer contribution: for employees aged 50 or younger, to €10,000 (US\$12,961) or 30 percent of an employee's earnings, whichever is lower; and for those over age 50, to €12,500 (US\$16,201) or 50 percent of earnings, whichever is lower. Under the old rules, the employee (up to age 52) and the employer each had a contribution limit of €8,000 (US\$10,364). From age 53 to age 65, the amount increased gradually to €24,250 (US\$31,430).
- Eliminating, in 2011, the 10 percent tax rebate to employers on employee's earnings of up to €27,000 (US\$34,994).
- Encouraging employees to buy annuities by removing the 40 percent employee's tax deduction on lump-sum retirement benefits.
- Allowing individuals to continue making contributions to their pension plan after they retire. Until December 31, 2006, retirees could

contribute only to increase a pension for their survivors.

The new law introduced another type of pension plan called an occupational provident plan that provides a guaranteed interest rate and has no pension plan control committee. Also, banks will begin to offer individual systematic savings plans known as planes individuales de ahorro sistemático (PIAS) to supplement pension savings. Contributions to PIAS may not exceed €8,000 (US\$10,364) per year and may be invested in stocks, life insurance, and mutual funds. PIAS will have no tax incentives.

Bron: [www. www.socialsecurity.gov/policy/](http://www.socialsecurity.gov/policy/)

24. IJSLAND: VERHOOGING PENSIOENBIJDAGEN

On January 11, 2007, the Ministry of Finance announced the passage of two amendments to Iceland's 1997 Pensions Act, which governs Iceland's mandatory private pensions. The first amendment increases the mandatory minimum employer wage contribution rate by 2 percentage points, leaving the employee rate unchanged. The second amendment provides guidelines for changing pension benefits to maintain pension fund solvency.

Under the contribution amendment, employers must now contribute 8 percent of an employee's taxable wages to the employee's private pension account, up from 6 percent. Employees will continue to contribute a minimum of 4 percent of their taxable wages to their pension account. The contributions are divided between a defined benefit fund and a defined contribution fund. The contributions allocated to the defined benefit fund must be sufficient to guarantee that all participants in the plan can be paid a minimum benefit on the basis of their final salary. Each of Iceland's 52 authorized private pension funds determines the percentage of total contributions that must be contributed to the defined benefit fund to meet the funds' defined benefit obligations and deposits the remainder into the employees' defined contribution accounts.

Iceland's mandatory pension system, managed by the private sector, covers public- and private-sector employees as well as the self-employed. Employees covered by a collective bargaining agreement participate in a pension plan specified by the agreement. Employees not covered by a collective bargaining agreement may choose an available plan. If the employees not covered by a collective bargaining agreement do not choose a plan, they are assigned to the state-run General Pension and Insurance Fund.

The solvency amendment provides guidelines on when pension funds should amend their bylaws to reduce pension benefits when faced with solvency issues. Now, all pension funds must reduce benefits if they experience an actuarial shortfall of 10 percent in any one year or actuarial shortfalls of 5 percent or more each year in a five-year period. Before the amendment, pension funds with assets in banks or with government solvency guarantees were considered exempt from these benefit reduction solvency rules.

Iceland also has a universal pension funded by a payroll tax of 11.58 percent of wages shared equally between employer and employee. The universal pension benefit is payable at age 67 to all residents who lived in Iceland for a minimum of three years between the ages of 16 and 66. The government pays the maximum benefit to workers with 40 years of residency and prorates benefits for workers with less than 40 years of residency. The universal benefit is incrementally reduced as a retiree's annual income exceeds IKr1,894,254 (US\$28,540), with the benefit phased out at IKr2,809,713 (US\$42,334).

Bron: www.socialsecurity.gov/policy/

25. LIECHTENSTEIN SLUIT DICHTER BIJ HET ZWITSERS PENSIOENSTELSEL AAN

As of January 1, 2007, most of Liechtenstein's mandatory occupational pension funds will be protected by the Swiss Guarantee Fund (LOB). LOB

was created under Switzerland's Federal Law on Occupational Benefits to make benefit payments in the event of Swiss pension insolvency. Because of its size and location, Liechtenstein has a history of entering into customs and monetary agreements with Switzerland, including adopting the Swiss franc as its official currency in 1924.

The pension fund guarantee agreement between Liechtenstein and Switzerland's LOB was reached in December 2006. The move came when the government of Liechtenstein had to fund an occupational pension plan after a company owner misappropriated funds from his firm's corporate pension. The government of Liechtenstein sought LOB's pension fund guarantee assistance because it is not in a position to cover large corporate pension fund losses in the future. Total assets for 35 of Liechtenstein's 41 occupational pension funds covered by LOB now equal 3 billion francs (US\$2.4 billion).

The LOB agreement to guarantee Liechtenstein's pension funds applies to all occupational pensions for workers who are mandated to participate in the public old-age and occupational pension plans. The remaining six occupational pension funds not covered by LOB comply with the European Union's occupational pension fund directive and as such will remain guaranteed by the government of Liechtenstein.

Liechtenstein's retirement system includes a public pay-as-you-go old-age and survivors pension, mandatory occupational pensions, and voluntary private pensions. All workers in Liechtenstein, regardless of residency, are covered by the public pension. Participants in the public system contribute 3.8 percent of earnings and may begin receiving benefits at the age of 64 for men and 63 for women (rising to 64 by 2009) with at least one year of contributions. Additionally, workers over the age of 23 must contribute to an occupational pension fund if they have three months or more of employment, contribute to the public system, and have annual earnings greater than 19,350 francs (US\$15,679). Workers and employers each contribute at least 6 percent of earnings between 19,350 francs (US\$15,679) and 77,400 francs (US\$62,718)—

minus a tax allowance of 12,900 francs (US\$13,453). Employers and employees share the pension fund's administrative costs.

Bron: www.socialsecurity.gov/policy/

26. POLEN : VERPLICHT DC STELSEL ONDER VUUR DOOR MIJNWERKERS

In 2007, workers in certain labor categories in Poland's mandatory privately managed defined contribution system can retire early under prereform early retirement rules. After protests by miners in 2005 concerning their inability to retire early under Poland's 1998 pension reform law, parliament voted to allow miners to retire under the rules of the old defined benefit public pension system beginning in 2007. This law also extends the early retirement option based on the old defined benefit system rules to other labor categories, such as teachers, up to the end of 2007. Nearly 10,000 workers are eligible to retire early under this policy.

Before Poland's 1998 pension reform, workers were covered by a public pay-as-you-go pension system. Pension reform changed the defined benefit pension system by requiring younger workers to participate in a mandatory government-managed notional defined contribution (NDC) system and a fully funded, privately managed defined contribution system, commonly referred to collectively as open pension funds (OPFs). Workers born before January 1949 were required to remain in the old defined benefit system. Workers born between January 1949 and December 1968 were required to participate in the NDC system but were given the choice to participate in the OPF system. Workers born after December 1968 were required to participate in the new system—the two-tiered NDC and OPF system. Accrued rights from the old defined benefit system were transferred as the initial capital in the NDC accounts.

Today, Poland's retirement age is 65 for men and 60 for women. However, the early retirement age for workers in the old defined benefit system is as low as 55 in some cases, and in other cases (such

as miners) there is the possibility for early retirement based on time spent working under special conditions. Pension experts believe workers eligible to retire early under the new law will do so. (See also the September 2004 and 2005 issues of International Update.)

The 1998 pension reform legislation established OPF accumulation rules, but it did not establish payout rules for OPF pension distributions that are to begin as early as 2009. The Social Insurance Office administers the old defined benefit and the new NDC systems. The Commission for Financial Supervision (KNF) supervises the OPF system.

In September 2006, KNF was established to replace the Polish Securities and Exchange Commission and the Insurance and Pensions Supervisory Commission. In 2008, KNF is slated to take over responsibilities of the Banking Supervisory Commission as well.

Bron: www.socialsecurity.gov/policy/

27. CEIOPS COMMUNICEERT OVER GRENDOVERSCHRIJDENDE PLANNEN

In the 15 months between the implementation of the EU pensions directive and the beginning of this year nine cross-border pension arrangements were concluded, according to the Committee of European Insurance and Occupational Pension Supervisors (CEIOPS). The largest was for a Luxembourg-based arrangement, which receives contributions from the UK, the Netherlands, Germany, France, Poland, Austria, Belgium, Italy, Spain and Sweden.

When a pension fund in one country receives a contribution from a unit of the sponsoring corporate located in another country under the latter's relevant social and labour law, this legal relationship is considered to be a cross-border case under the IORP directive.

www.ceiops.org/media/files/publications/reports/CEIOPS-OP-03-07Reportonmarketdevelopment.pdf

28. UK: STANDAARDOPTIES IN CAFETERIA: GEEN OPTIE MEER ?

The Pensions Institute verbonden aan de Cass Universiteit van Londen heeft een nieuw onderzoek afgerond. U kan het volledige rapport vinden op : <http://www.pensions-institute.org/>

New private sector pension schemes must innovate and take more responsibility for investment strategy to avoid jeopardising the retirement prospects of over 90% of members

Private sector employers that offer an investment-based 'defined contribution' (DC) pension scheme will put their employees' retirement prospects at risk unless they introduce a more innovative 'default' fund, warns the Pensions Institute at Cass Business School. Employers, scheme providers and advisers must also take greater responsibility for the design and communication of the default fund, as this is where typically over 90% of members invest their contributions.

DC schemes transfer investment risk on to individual members and therefore the success of such schemes, in terms of producing adequate pensions, depends very heavily on the success of the investment strategy. At present, typically over 90% of DC scheme members accept the default fund option because they do not feel sufficiently knowledgeable or confident to make active investment choices. (Source: National Association of Pension Funds 'Annual Survey 2006')

'Dealing with the reluctant investor: Innovation and governance in DC pension investment', the Pensions Institute's fourth report, analysed the DC investment options currently available and found that most traditional default funds do not match members' needs adequately in terms of asset allocation and risk profile.

Moreover, the very people best equipped to help reluctant investors to make suitable investment decisions, namely employers and pensions professionals, do not do so because they are afraid of legal liability if the outcome is unsatisfactory. This

governance or 'responsibility' gap on the part of employers and pensions professionals is particularly acute in contract-based schemes, where the member has a direct contract with the provider (typically a life office) and there is no board of trustees to look after members' interests.

Alistair Byrne, an academic at the University of Strathclyde and a co-author of the report, says, "While employers and insurance companies usually are keen to do the best they can for scheme members, their good intentions stop well short of taking a fiduciary responsibility for the outcome." A fiduciary duty is an important concept in law and implies the highest standard of care. Such individuals or entities are expected to look after the best interests of the individuals to whom they owe their allegiance.

Byrne continues, "We recommend that regulators encourage employers, trustees and advisers to take a greater fiduciary role and protect them through 'safe harbour' rules that restrict liability, provided due diligence has been done. Clearly 'due diligence' in this context would need to be defined carefully but clearly. Key areas of application include selection of the default fund, the extent of investment choice offered to members, and in determining the nature of the information and advice that is provided to members.'

29. USA : TWEE PAPERS

29.1. Recent Trend Towards Later Retirement

The Center for Retirement Research at Boston College has released a new *Issue in Brief*.

Labor force participation rates for older men and women have risen over the past 15 years, apparently reversing the long-term trend towards earlier retirement. Likely causes include changes in Social Security's work incentives, the demise of defined benefit pension plans, higher health costs, and greater job flexibility. A contracting retirement income system suggests that this emerging trend may continue.

Voor het volledige document:
http://www.bc.edu/centers/crr/wob_9.shtml

29.2. Will People Be Healthy Enough to Work Longer ?

- Health is a major factor in the ability to work longer.
- Surprisingly, no clear improvement in the health of older workers was evident until the early 1980s.
- Today's workers are at least as healthy as workers were 40 years ago – when the average retirement age was 66 – and today's jobs are less physically demanding.

This full *brief* is available at
http://www.bc.edu/crr/ib_2007-3.shtml.

30. USA: REACTIONS TO SOCIAL SECURITY RETIREMENT REFORM: GEEN INDIVIDUELE REKENINGEN IN DE EERSTE PIJLER

In 2004 heeft de Bush administratie getracht om het wettelijke pensioensysteem grondig te wijzigingen. De discussie was hevig maar het plan werd na ruim 1 jaar terug afgevoerd. Heel wat Amerikaanse academici hebben gereageerd tegen het inbrengen van individuele rekeningen in de eerste pijler.

F. Becker maakt een analyse van de verschillende tendenzen en voorstellen in het eerste nummer van 2007 van de International Social Security Review, pg. 101-114.

31. OESO : AMBTENAREN PENSIOENEN EN VERGRIJZING

Les conséquences du vieillissement démographique sur la force de travail dans le secteur public sont plus importantes que celles observées pour le personnel relevant du secteur privé. De nombreux pays de l'OCDE relèvent le défi d'attirer et de retenir au sein du secteur public du personnel expérimenté.

Cet ouvrage aborde la question sous l'angle des pensions de retraite pour le personnel du secteur public.

www.oecd.org/dataoecd/9/24/38199046.pdf

32. WERELDWIJD: OP ZOEK NAAR EEN PENSIOENLEEFTIJD ?

John Turner geeft in het eerste nummer van 2007 van de International Social Security Review een overzicht van de pensioenleeftijden in alle OESO landen (pg. 81-99). Het artikel verdient aandacht omdat het de periode vanaf 1949 overloopt tot heden en verder prognoses maakt tot 2035.

Het is heel markant om het gebrek aan verschuivingen in de wereld te zien gedurende een zeer lange tijd. De grootste verschuivingen komen er ten gevolge van de gelijkschakelingen van de pensioenleeftijd voor vrouwen naar de pensioenleeftijd van mannen. Het artikel stelt wel een substantiële stijging voor de komende jaren in het vooruitzicht.

33. WERELDBANK : GRATIS BOEK OVER DE MEESTE PENSIOENSYSTEMEN IN DE WERELD

De wereldbank heeft een nieuwe versie van Pensions Panorama uitgebracht. Onder leiding van Edward Whithouse worden 53 pensioensystemen in de wereld tegen het licht gehouden op juridisch en economisch vlak. Het werk kan gratis gedownload worden op de website van de wereldbank:
<http://www.worldbank.org/>

The presentation of a country's pension system and the comparison of pension systems across countries are crucial parts of policy analysis and reform. This is equally valid for high-income countries of the Organization for Economic Co-operation and Development as it is for low- and middle-income countries. Pensions Panorama provides a compendium of facts and analysis that should inform policy making and public debate about retirement-income systems around the world.

Reforming pensions is a central policy issue for all countries; it is challenging and controversial because it involves long-term planning by governments that face numerous short-term pressures.

In Pensions Panorama, Edward Whitehouse combines painstaking, rigorous analysis with a clear, easy-to-understand presentation of empirical results. While the author does not advocate any particular

kind of pension system or type of pension reform, the analysis presented can inform debates on retirement-income systems. A core concern is social sustainability, which involves the future adequacy of pension benefits, the impact of pension reforms on income distribution among older peoples, and the means to combat old-age poverty. Pensions Panorama is a useful resource for policy makers, government officials, and others involved in pension reform.

nummer 9 afgesloten op 30/4/07

www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht

Deze niet periodieke nieuwsbrief is verbonden aan de leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht in zijn meest ruime benadering. De nieuwsbrief is verwijzend en moet de studenten op pad zetten naar nieuwe bronnen. De leergang maakt deel uit van het postacademisch onderwijs van de K.U. Leuven en beoogt n.zicht te bieden in de systematiek, de achtergronden en de concrete toepassing van het pensioenrecht. Hiervoor is het nodig dat de actuele academische kennis in combinatie met de praktijkkennis van het pensioenrecht op een hoog niveau wordt overdragen. De nieuwsbrief is daarin slechts één medium.

De redactie berust integraal bij Yves Stevens. Zowel studenten als docenten in de leergang pensioenrecht zijn vrij om suggesties te geven naar de inhoud. Reacties zijn welkom yves.stevens@law.kuleuven.be of leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be.